





## 1. DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



« Plus que jamais, les choix stratégiques entrepris se révèlent pertinents et nous confortent dans notre capacité à poursuivre nos ambitions de croissance rentable tout en veillant à l'équilibre social du Groupe et à l'impact de ses activités sur l'environnement. Devenir une référence de qualité, de proximité et d'engagement environnemental constitue un défi ambitieux. Fournisseurs, client.e.s, partenaires, collaborateur.rice.s, nouveaux talents..., HERIGE se veut être une ETI attractive pour tous. Nous avons des convictions fortes et nous nous appuyons sur un état d'esprit d'énergie et de confiance. »

**Benoît HENNAUT** Président du Directoire

L'ENTREPRISE A PROCÉDÉ, CONFORMÉMENT AUX ARTICLES L225-102-1 ET R225-104 DU CODE DU COMMERCE, À LA REVUE DE SES PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS À PARTIR DE L'ANALYSE DE LEUR MATÉRIALITÉ EXISTANTE, DE LEUR PERTINENCE ET DE LA GRAVITÉ DE LEURS ENJEUX LIÉS À L'ANALYSE DES RISQUES FINANCIERS.

### PRÉSENTATION DU GROUPE

Centré sur l'univers du bâtiment, HERIGE propose à ses clients des produits adaptés à leurs besoins ainsi que des solutions constructives à tous leurs projets de construction ou de rénovation. 2 546 collaborateurs\* œuvrent au quotidien pour offrir un service de qualité et de proximité aux professionnels comme aux particuliers à travers trois domaines d'activité : le Négoce de matériaux, l'industrie du Béton et la Menuiserie industrielle. Présent nationalement, avec un fort maillage territorial dans le Grand Ouest de la France, HERIGE cultive des relations de confiance et de proximité avec ses différentes parties prenantes.

Organisé dans un mode de gouvernance solide, le Groupe est animé par le Directoire et le Conseil de Surveillance. Depuis 2020, le Directoire est composé de Benoît HENNAUT, en qualité de Président du Directoire, et de Stéphane JAN, Directeur administratif et financier Groupe. Ils assurent la direction, l'animation et la gestion en lien avec les différentes activités. Afin de développer l'entreprise dans une vision patrimoniale, le Conseil de Surveillance et son Président, Daniel ROBIN, impulsent les priorités

stratégiques et les objectifs du Groupe. Au sein du Conseil, un membre collaborateur représentait en 2022 les salariés et un autre les salariés actionnaires. L'actionnariat salarié du Groupe se porte à hauteur de 4,19 %.

La stratégie est déployée et portée par une organisation réactive et proche de ses marchés avec :

- des équipes fortement engagées,
- une culture d'entreprise tournée vers la performance (financière et extra-financière).

Acteur reconnu du secteur de la construction, HERIGE est pleinement engagé face aux grands enjeux sociaux et environnementaux, et est à l'écoute de ses parties prenantes. La stratégie RSE du Groupe est intégrée au modèle d'affaires et nourrit son modèle de croissance profitable et durable.

Le Groupe est coté sur Euronext Growth.

\* Effectif inscrit au 31.12.2022

## GOVERNANCE DE LA RSE

L'engagement du Groupe en matière de RSE s'appuie sur une organisation et une gouvernance associant les dirigeants et les collaborateurs à tous les niveaux de l'entreprise.

- 3 réunions en 2022
- Examine les engagements RSE et la mise en œuvre des politiques et leurs résultats



Réflexion sur la mise en place d'un Comité des Parties Prenantes



- Une équipe structurée autour d'une cheffe de projet SI social et environnemental, d'une contrôleuse de gestion sociale et environnementale, d'une chargée de mission RSE, et d'une data scientiste dédiée aux données extra-financières (en 2023)



- Intégration de critères RSE dans les accords d'intéressement
- Mise en place d'un collectif RSE Graines d'Impact



- L'ensemble des CODIR a été formé aux enjeux RSE
- 30 % d'objectifs variables RSE



- L'ensemble des métiers et des experts terrain sont représentés dans chaque comité afin d'animer la politique RSE de la branche

### UN COMITÉ RSE SPÉCIALISÉ AU SEIN DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Instauré en 2021, le Comité RSE du Conseil de Surveillance examine la feuille de route et les grands projets initiés en matière de responsabilité sociétale et environnementale au cours de l'exercice. Présidé par Caroline WEBER, membre indépendante du Conseil de Surveillance, il rassemble 6 autres membres : Catherine FILOCHE, administratrice indépendante, Marie-Laure ROBIN-RAVENEAU, actionnaire familiale, Marie-Annick COUÉ, membre du Conseil de Surveillance et représentante des salariés du Groupe, Daniel ROBIN, Président du Conseil de Surveillance HERIGE. Il est animé par Benoît HENNAUT, Président du Directoire, et Caroline LUTINIER, Directrice RSE et communication. Le Comité RSE s'est réuni à trois reprises au cours de l'exercice 2022 avec un taux de participation de 93 %. Les principaux thèmes abordés ont porté sur les actions et perspectives du Groupe

en matière de RSE, sur l'analyse des indicateurs environnementaux et sociaux et les politiques mises en œuvre tout au long de l'année. Le Comité a ainsi constaté les nombreuses initiatives mises en place en matière de RSE : réflexion sur la définition d'une trajectoire carbone, retour sur la déclaration de performance extra-financière et les points d'amélioration, point sur les enjeux du BTP et les évolutions réglementaires à prendre en compte à tous les niveaux de la chaîne de valeur, les axes clés de la politique environnementale et déclinaison au sein des activités, réflexion sur le prix du carbone interne, lancement d'un collectif de mobilisation interne au Groupe intitulé « Graines d'impact », déploiement des Fresques du Climat auprès des collaborateurs...

### UNE DIRECTION RSE RENFORCÉE

La Direction de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE), chargée de piloter et déployer la stratégie RSE du Groupe, est directement rattachée au Président du Directoire. La Directrice de la RSE est membre du Comité de Direction du Groupe.

Associant les compétences d'une cheffe de projet SI social et environnemental, d'une contrôleuse de gestion sociale et environnementale et d'une chargée de mission RSE, la Direction de la RSE s'appuie sur les services fonctionnels experts et les équipes opérationnelles au sein des activités du Groupe. Elle anime également le réseau des « pilotes RSE » dans chacune des branches du Groupe qui interviennent directement sur les différents axes de la stratégie RSE.

À ce titre, la Direction de la RSE anime trimestriellement un Comité de pilotage opérationnel :

- il est composé de membres permanents – Direction RSE Groupe et pilotes RSE des activités – et d'invités en fonction des thématiques abordées,
- il se réunit 4 fois par an. En 2022, les principaux sujets RSE partagés portaient sur les actions initiées par les activités, le déploiement et les résultats de l'enquête de matérialité, le suivi des projets environnementaux et sociaux engagés par le Groupe,
- il oriente et anime la stratégie RSE et suit la mise en œuvre des actions au sein des différents métiers.

### DES COMITÉS RSE PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

La politique RSE est relayée dans chaque activité du Groupe par l'intermédiaire de pilotes RSE et d'un Comité RSE dédié, composé de l'ensemble des métiers de la branche. Ils animent, coordonnent et suivent les plans d'actions prioritaires et objectifs. C'est également une source de partage et de diffusion des bonnes pratiques. Ainsi, chez VM Matériaux il

est piloté par la Directrice supply chain et le Responsable prévention et RSE, chez EDYCEM par la Responsable HSE, chez ATLANTEM par la Directrice des ressources humaines et la juriste sociale, chez COMINEX par l'assistante logistique.

## DE L'INFORMATION À L'ACTION : DÉPLOIEMENT DU COLLECTIF "GRAINES D'IMPACT"

La stratégie RSE s'inscrit au cœur des spécificités métiers de chaque entité. L'engagement et la mobilisation du Groupe et de ses collaborateurs se sont renforcés en 2022. Différentes actions ont été menées :

- sensibilisation des équipes à travers le déploiement progressif de la Fresque du Climat avec plus de 70 personnes formées en 2021, puis 312 en 2022. Pour aller plus loin, le Groupe a décidé de former une équipe de « fresqueurs » aptes à animer et accompagner les Fresques du Climat au sein des différentes activités,

- information du collectif Graines d'impact à travers une newsletter mensuelle à partir de mars 2022, visant à faire connaître les initiatives mises en œuvre au sein des différents métiers, tester ses connaissances, mieux comprendre les enjeux du développement durable...
- temps forts à travers des événements tels que l'organisation d'une journée de l'environnement en collaboration avec WWF, la sensibilisation à l'occasion d'Octobre Rose ou de Movember...



## DES ENGAGEMENTS RENFORCÉS : ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



HERIGE a officiellement rejoint en 2022 le mouvement international du Global Compact des Nations Unies et a publié sa première Communication sur le Progrès (COP). Un soutien qui s'inscrit dans la continuité de

sa stratégie RSE et qui permet de renforcer ses engagements en matière de progrès humain, respect de l'environnement, innovation et ancrage territorial. Cette démarche témoigne également de la volonté du Groupe de contribuer aux Objectifs de Développement Durable (ODD).

LES TENDANCES DU MARCHÉ



**BAISSE DU MARCHÉ DU BÂTIMENT NEUF ET MAINTIEN DE LA RÉNOVATION**



**PÉNURIE DE MATIÈRES PREMIÈRES**



**AUGMENTATION DU COÛT DE L'ÉNERGIE**



**CONTEXTE GÉOPOLITIQUE INCERTAIN**



**TRANSFORMATION DIGITALE**



**ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES (RE 2020, DÉCRET TERTIAIRE, AGEC, REP, ETC.)**



**DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT**

NOS ENGAGEMENTS

**ÊTRE UNE ORGANISATION INCLUSIVE, PROTECTRICE ET APPRENANTE...**



**... EN DÉVELOPPANT NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE SOUTENABLE, DURABLE ET CIRCULAIRE...**



**... DANS UNE DÉMARCHE ÉTHIQUE ET À L'ÉCOUTE DE NOS PARTIES PRENANTES TOUT EN PROMOUVANT LA RSE À TRAVERS UNE GOUVERNANCE PLURIELLE.**



NOS RESSOURCES : DES POLITIQUES ET DES DÉMARCHES ENGAGÉES

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

CONTRIBUTION

INDICATEURS CLÉS D'IMPACT

2021

2022

NOS OBJECTIFS 2025

<p><b>1 SANTÉ-SÉCURITÉ</b> - Garantir la santé-sécurité de l'ensemble des salariés, intérimaires et prestataires.</p> <p><b>2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES</b> - Déployer une politique d'accompagnement des compétences durant toutes les étapes du parcours professionnel.</p> <p><b>3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION</b> - Favoriser l'épanouissement des collaborateurs et développer l'attractivité de nos métiers.</p> <p><b>4 DIALOGUE SOCIAL</b> - Développer un dialogue social actif et engagé avec les partenaires sociaux.</p> <p><b>5 DIVERSITÉ</b> - Favoriser la mixité et lutter contre toutes formes de discrimination.</p>	<p>Formation, sensibilisation et développement d'une culture forte de réduction des accidents et de leurs impacts afin de tendre vers le « zéro accident ».</p>	<p>3 BOMME SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p> <p>4 ÉDUCATION DES SALARIÉS</p>	Taux de fréquence	22,92	17,89	15
	<p>Mise en place de différents outils favorisant le développement personnel de chacun selon son rythme et ses besoins.</p>	<p>6 ÉQUALITÉ ENTRE LES SEXES</p> <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET ÉCONOMIQUE</p>	Taux de gravité	1,61	1,17	1
	<p>Déploiement de dispositifs attractifs et de fidélisation afin de devenir une organisation où il fait bon vivre et évoluer.</p>	<p>10 MÉTIERS ATTRAIVANTS</p>	Taux de l'effectif formé	66,50 %	67,52 %	Maintenir un minimum de 67 % par an
	<p>Installer un dialogue régulier et un management de proximité. Être à l'écoute de nos collaborateurs et attentifs à leur bien-être au travail.</p>		Taux de roulement	11,50 %	11,93 %	Maintenir un taux entre 10 et 12 %
	<p>Développement d'une politique volontariste visant à favoriser le recrutement de profils variés et à promouvoir l'égalité professionnelle.</p>		Taux d'absentéisme	5,32 %	4,99 %	= ou < 5 %
<p><b>6 ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE</b> - Agir pour la planète en se dotant d'une politique environnementale et d'une stratégie climat visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre.</p> <p><b>7 UTILISATION DURABLE ET PROTECTION DE L'EAU ET DES RESSOURCES</b> - Concevoir des solutions économes en ressources.</p> <p><b>8 PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES</b> - Contribuer à la préservation des écosystèmes et ressources naturelles.</p> <p><b>9 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE</b> - S'inscrire durablement dans une économie circulaire.</p> <p><b>10 ACHATS RESPONSABLES</b> - Développer et diffuser une politique d'achats responsables.</p>	<p>Le Groupe a initié différentes démarches permettant de réduire l'impact de ses activités à horizon 2030.</p>	<p>6 BON PROJET ET DÉVELOPPEMENT</p> <p>7 ÉNERGIE PROPRE ET ÉCONOMIQUE</p>	Émissions de GES – Scopes 1 et 2	17 202,65 TeqCO <sub>2</sub>	16 289,16 TeqCO <sub>2</sub>	13 869 TeqCO <sub>2</sub>
	<p>Grâce à différents investissements, notamment sur les centrales à béton, HERIGE entend limiter ses consommations en matière de ressources hydriques.</p>	<p>12 CIRCULARITÉ ÉCONOMIQUE</p> <p>13 BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES</p>	Ressources hydriques	-	-	Maîtriser nos consommations en eau
	<p>Signature d'un partenariat avec le Fond Mondial pour la Nature, WWF, afin de participer à la sauvegarde de la biodiversité et de limiter l'impact de ses activités.</p>	<p>15 CLIMAT</p>	Diagnostic sur la biodiversité (intégration d'un groupe de travail avec Middlenext)	-	-	Établir une cartographie biodiversité de chacun de nos sites
	<p>À travers ses différentes activités, et notamment avec sa plateforme de granulats recyclés ou encore MENREC, le Groupe travaille sur la chaîne de valeur de ses produits.</p>		Taux de matières premières recyclées, intégré à nos productions (mise en place d'un outil de suivi environnemental)	-	-	Développer l'économie circulaire
	<p>Mise en place d'un groupe de travail sur les achats responsables afin de définir une feuille de route pertinente et réaliste, alignée aux ambitions du Groupe et adaptée à ses spécificités.</p>		Taux de fournisseurs engagés SBT	-	-	Mobiliser nos parties prenantes
<p><b>11 AGIR AVEC INTÉGRITÉ</b> - Être garant de pratiques professionnelles responsables.</p> <p><b>12 RESPONSABILITÉ NUMÉRIQUE ET CYBERSÉCURITÉ</b> - Consolider la culture autour de la cybersécurité et la responsabilité de chacun.</p> <p><b>13 ACCOMPAGNER NOTRE ÉCOSYSTÈME À TRAVERS UNE POLITIQUE DE PARTENARIATS ET DE MÉCÉNAT</b></p> <p><b>14 PROMOTION DE LA RSE</b> - Mener une politique RSE ambitieuse à tous les niveaux de l'entreprise.</p> <p><b>15 GOUVERNANCE</b> - Structurer la gouvernance du Groupe pour répondre aux enjeux de notre politique RSE.</p> <p><b>16 DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES</b> - Assurer un dialogue régulier avec les parties prenantes.</p>	<p>HERIGE s'engage à poursuivre la sensibilisation et la formation de ses équipes aux enjeux d'éthique et de transparence ainsi qu'aux évolutions réglementaires de son secteur.</p>	<p>4 ÉTHIQUE ET TRANSPARENT</p> <p>12 RESPONSABILITÉ NUMÉRIQUE</p>	Nombre de personnes à risque formées à l'anticorruption dans l'année	376	73	Former l'intégralité des nouveaux collaborateurs à risque
	<p>Mise en place d'actions de sensibilisation et de formation auprès des collaborateurs afin de renforcer la vigilance de chacun.</p>	<p>17 PARTENARIATS POUR LA RÉUSSITE</p> <p>16 PAIX, JUSTICE ET ÉQUITÉ</p>	Taux moyen de réussite aux tests de phishing	75,19 %	81,90 %	Ancrer une culture de la cybersécurité
	<p>HERIGE est impliqué dans différents partenariats autour des axes suivants : le territoire, le social, l'environnement, l'innovation et le bâtiment.</p>		Engagement (en dons et partenariats)	309 K€	438,6 K€	Structurer notre politique de partenariats et mécénats
	<p>Accélération des formations Fresques du Climat auprès de ses salariés.</p>		Nombre de collaborateurs formés à la Fresque du Climat	70	312	Former 100 % des collaborateurs
	<p>Des Comités RSE se tiennent trimestriellement afin de piloter la politique RSE du Groupe et de ses activités et de maintenir un suivi régulier des actions et initiatives menées.</p>		Taux de participation aux Comités RSE	-	-	100 % de tenue des Comités initiés
	<p>À l'écoute des attentes des différents acteurs : clients, fournisseurs, collaborateurs, société civile, communauté financière... Le Groupe aspire à les engager dans une dynamique de prise en compte des enjeux de durabilité.</p>		Nombre de parties prenantes internes et externes interrogées dans le cadre de la matrice de matérialité	911 (867 internes / 40 externes)	944 (801 internes / 143 externes)	-

**POUR UNE PERFORMANCE GLOBALE**

En tant qu'entreprise humaine et familiale, au service des acteurs de la construction, HERIGE a la volonté de participer à l'évolution de son secteur et apporter des réponses concrètes en soutenant des engagements majeurs afin d'atteindre une croissance profitable et durable.

Depuis de nombreuses années, le Groupe entretient un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes avec qui il cultive des relations de proximité. Il privilégie un dialogue ouvert, qualitatif, avec pour objectif de développer des projets ou des partenariats solides et innovants avec ses clients et fournisseurs. Il est également très impliqué dans le tissu local et auprès d'associations.



# NOUS INFORMONS NOUS DIALOGUONS NOUS PASSONS UN ACCORD

## APPROVISIONNEMENT

- fournisseurs,
- partenaires locaux.

## LOGISTIQUE

- transporteurs.

## ENTREPRISE

- collaborateurs,
- partenaires sociaux,
- gouvernance,
- actionnaires,
- banques, investisseurs,
- concurrents.

## DISTRIBUTION

- transporteurs,
- réseaux de distribution,
- points de vente.

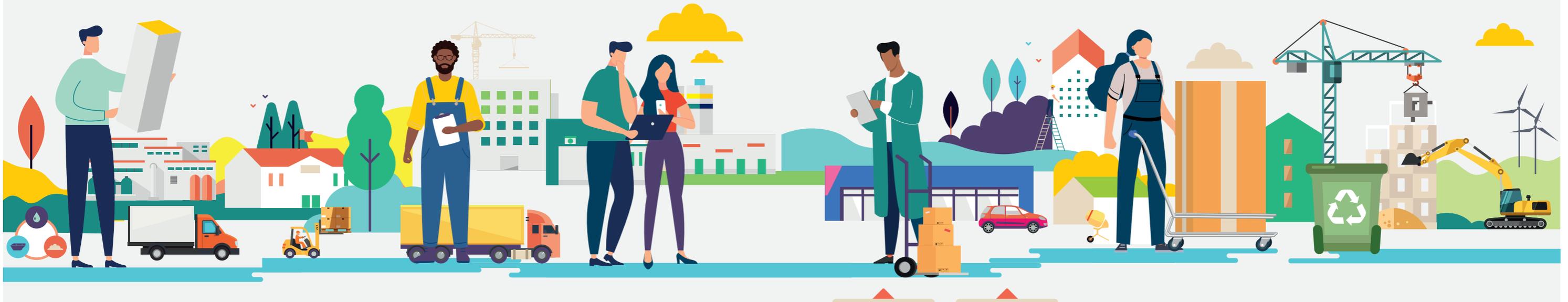
## CONSOMMATION

- artisans,
- clients particuliers.

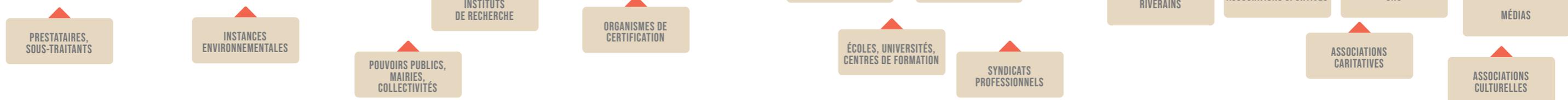
## ÉCONOMIE CIRCULAIRE

- éco-organismes (VALOBAT, ÉCOMINERO, MENREC).

### NOS PARTIES PRENANTES DIRECTES



### NOS PARTIES PRENANTES INDIRECTES



## MATÉRIALITÉ

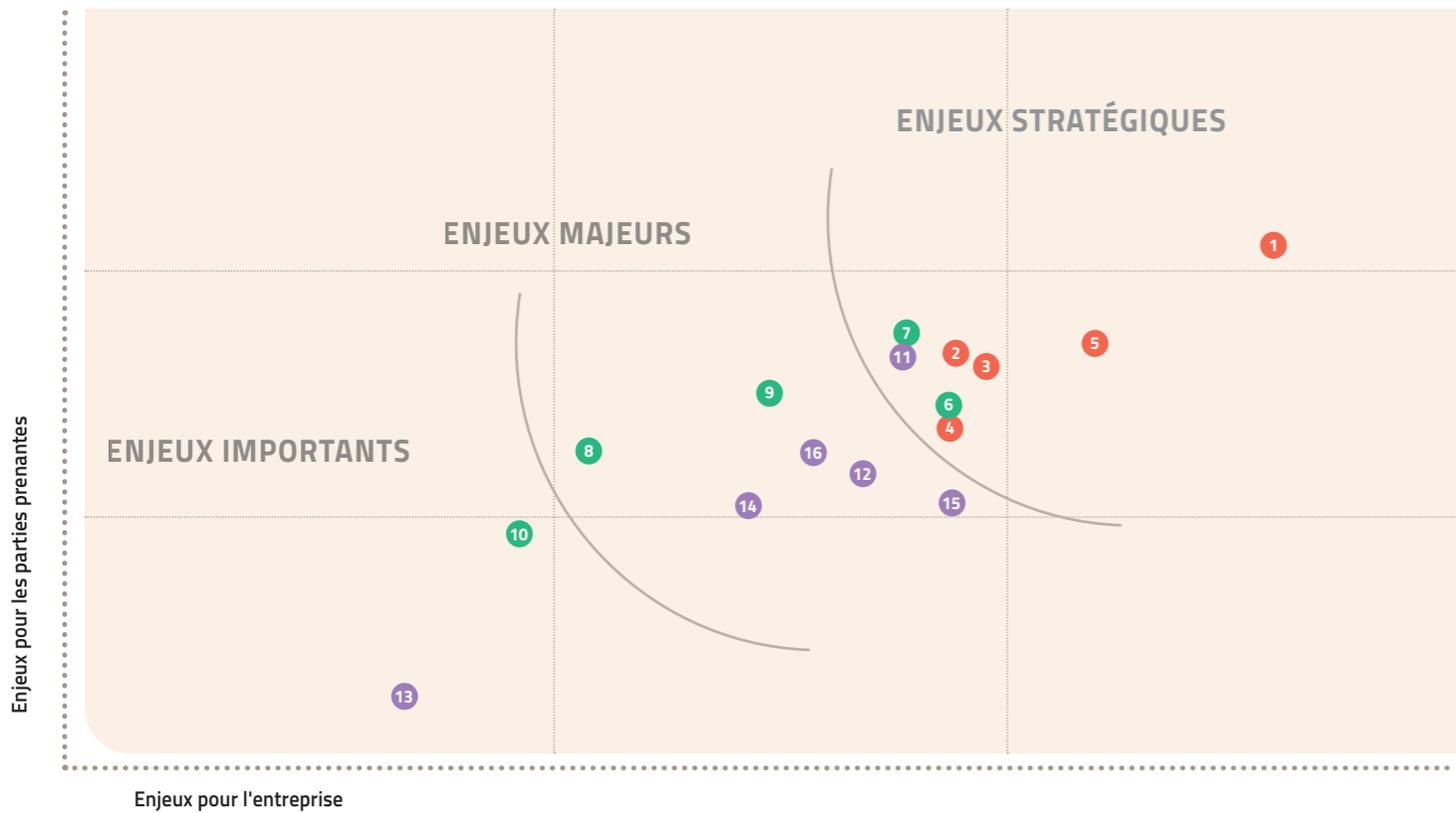
Attentif à l'impact de ses activités, le Groupe s'est engagé volontairement dans une politique de développement durable, afin de concilier trois facteurs clés : engagement environnemental, équilibre social et développement économique sur le long terme. Afin de rendre compte de sa démarche, l'entreprise se base sur des indicateurs lui permettant de mesurer ses progrès et refléter ainsi les évolutions obtenues par ses initiatives.

Cohérents avec la stratégie d'affaires à long terme de l'entreprise, autant qu'avec les attentes de ses parties prenantes, ces objectifs s'appuient sur la gouvernance et les trois piliers de la dynamique RSE du Groupe : le progrès humain, l'engagement environnemental, la gouvernance, l'éthique et le dialogue parties prenantes.

La matrice de matérialité permet d'identifier et hiérarchiser les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux prioritaires pour l'entreprise et pour

ses parties prenantes et de dessiner ainsi un cadre stratégique stimulant et engageant pour le déploiement d'une RSE au sein de nos activités. Il s'agit également de renforcer la politique RSE du Groupe en la connectant aux enjeux spécifiques des métiers pour en faciliter le déploiement opérationnel.

En 2022, le Groupe a ainsi actualisé ses enjeux RSE à travers une étude de matérialité, par la conduite d'une enquête interne et externe auprès de ses parties prenantes via un questionnaire en ligne basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000. Avec près de 1 000 participants et un taux de participation interne de 43 %, l'étude a permis d'aboutir à la caractérisation et la hiérarchisation des enjeux spécifiques par branche.



- PROGRÈS HUMAIN**
- 1 SANTÉ-SÉCURITÉ
  - 2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
  - 3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION
  - 4 DIALOGUE SOCIAL
  - 5 DIVERSITÉ

- ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL**
- 6 ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE
  - 7 UTILISATION DURABLE ET PROTECTION DE L'EAU ET DES RESSOURCES
  - 8 PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES
  - 9 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE
  - 10 ACHATS RESPONSABLES

- GOVERNANCE, ÉTHIQUE ET DIALOGUE PARTIES PRENANTES**
- 11 AGIR AVEC INTÉGRITÉ
  - 12 RESPONSABILITÉ NUMÉRIQUE ET CYBERSÉCURITÉ
  - 13 ACCOMPAGNER NOTRE ÉCOSYSTÈME À TRAVERS UNE POLITIQUE DE PARTENARIATS ET DE MÉCÉNAT
  - 14 PROMOTION DE LA RSE
  - 15 GOUVERNANCE
  - 16 DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

## RISQUES RSE

Une démarche de cartographie des risques RSE a été engagée sur l'exercice 2021, en collaboration avec le Département de l'Audit, des Risques et du Contrôle Interne du Groupe. À l'issue de cette étude, six catégories de risques ont été identifiées comme les plus impactantes pour l'activité et la performance du Groupe HERIGE.

La cartographie des risques RSE sera revue durant l'exercice 2023 en collaboration avec le Département de l'Audit, des Risques et du Contrôle Interne du Groupe.

	TYPE DE RISQUE	DESCRIPTION	GESTION DU RISQUE
<b>CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>	Risque environnemental et risque sur le dialogue avec les parties prenantes	Réduire l'empreinte carbone Prévenir et protéger l'ensemble des écosystèmes et la biodiversité S'adapter à l'ensemble des réglementations actuelles et futures Suivre l'évolution du prix du carbone Suivre les enjeux réglementaires (gestion des déchets, REP bâtiment, loi AGEC, décret tertiaire, RE 2020) Répondre aux attentes sociétales	Une Direction RSE Groupe et une organisation au sein de chaque activité afin de prévenir, anticiper et dialoguer Contribuer à l'atténuation du changement climatique, préserver les ressources et la biodiversité. S'inscrire dans une démarche d'économie circulaire en assurant une gestion responsable des déchets Réfléchir à l'atténuation de l'impact carbone du Groupe et de ses activités
<b>POLLUTION</b>	Risque environnemental et risque sur le dialogue avec les parties prenantes	Prévenir les atteintes à l'eau, l'air et les sols Être à l'écoute des attentes, critiques de nos parties prenantes	Création de directions HSE dans chaque activité en charge de suivre les enjeux environnementaux
<b>SÉCURITÉ DES PERSONNES</b>	Risque social et risque sur le dialogue avec les parties prenantes	Garantir la santé et la sécurité de l'ensemble de nos salariés, prestataires, sous-traitants et intérimaires Assurer une vigilance soutenue	Création de directions HSE dans chaque activité en charge de suivre les enjeux santé-sécurité, sensibiliser aux risques routiers, adapter et faire évoluer les EPI
<b>COMPÉTENCES</b>	Risque social	Veiller à l'employabilité et aux compétences liées à la performance du Groupe	La Direction des ressources humaines Groupe associée aux DRH des activités veillent à assurer l'adéquation entre les compétences, l'employabilité et la performance économique
<b>RELATIONS FOURNISSEURS</b>	Risque lié à l'éthique, la transparence et risque sur le dialogue avec les parties prenantes	Veiller à développer des pratiques, comportements et décisions conformes aux valeurs de l'entreprise, aux droits et réglementations en vigueur	Département de l'Audit, des Risques et du Contrôle Interne appuyé par les DRH des activités et les Directions achats
<b>SATISFACTION CLIENTS</b>	Risque sur le dialogue avec les parties prenantes	Veiller à l'écoute des attentes des clients	Favoriser l'écoute des clients par des enquêtes annuelles Améliorer la qualité produit

## MÉTHODOLOGIE DU REPORTING

L'animation de la démarche RSE pour l'ensemble des activités et la consolidation des indicateurs sont assurées par la Direction RSE du Groupe. Un guide méthodologique ainsi qu'un processus de collecte en interne ont notamment été mis en place afin de garantir la cohérence et la fiabilité des données (qualitatives et quantitatives) sur les volets sociaux, environnementaux et sociétaux. Cette méthodologie permet une analyse fine selon 5 critères : définition, périmètre, unité, mode de calcul et contributeurs concernés. Elle est intégrée à l'outil de reporting centralisé pour la collecte des données. Chaque indicateur est décrit dans l'outil ainsi que le mode de calcul.

### PÉRIMÈTRES DE COLLECTE

Les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux ont été établis sur la base des obligations et des recommandations légales (L225-102-1 et R225-104 du Code du commerce).

### REPORTING SOCIAL ET SOCIÉTAL

Le périmètre retenu est le Groupe métropole. En 2022, et afin d'assurer une analyse reflétant les tendances sur une année complète, ce périmètre ne prend pas en compte les sociétés acquises dans l'année par le Groupe, c'est-à-dire :

- la société **ACTIVENCE** (branche Menuiserie) acquise fin février 2022,
- la société **Audoin & Fils Bétons** (branche Béton) en mai 2022,
- la société **MGT Menuiseries Bois** (branche Menuiserie) en septembre 2022,
- la société **PORALU Groupe** (branche Menuiserie) en décembre 2022.

Il se décompose en 18 sociétés comprenant 130 établissements basés en France métropolitaine.

		Nombre d'établissements
HERIGE	Autres	1
COMINEX	Autres	1
VM DISTRIBUTION	Négoce	75
FINANCIÈRE VM DISTRIBUTION	Négoce	1
VM TRANSPORT	Négoce	1
EDYCEM	Béton	1
EDYCEM BÉTON	Béton	26
BÉTON DES OLNONES	Béton	1
BÉTON D'ILE ET VILAINE (BIV)	Béton	1
LE BÉTON DU POHER	Béton	3
CH Béton	Béton	2
PPL	Béton	1
EDYCEM Transport	Béton	1
ATLANTEM	Menuiserie	10
INCOBOIS	Menuiserie	2
FINANCIÈRE BLAVET	Menuiserie	1
MOISAN	Menuiserie	1
TBM Menuiserie	Menuiserie	1
<b>Total</b>		<b>130</b>

Pour les indicateurs sociaux en effectif inscrit, le point de référence retenu est le 31 décembre 2022. Les informations sur les effectifs et leurs mouvements sont donnés hors intérim et stagiaires et concernent le périmètre métropole.

## REPORTING ENVIRONNEMENTAL

Les indicateurs du volet environnemental concernent le périmètre métropole hors les sociétés acquises dans l'année par le Groupe. Toutefois, certains indicateurs ne couvrent pas ou ne sont pas applicables sur l'ensemble de ses activités.

Pour le calcul de l'indicateur « déchets », le Groupe a fait le choix de retenir uniquement les sites concernés par la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE), jugés les plus contributeurs en matière d'impact sur l'environnement, soit 41,54 % des sites (54 sites concernés dont 12 sites dans le Négoce, 8 dans la Menuiserie et 34 dans le Béton). Un travail de mise à jour des sites, relevant de la réglementation ICPE, s'est poursuivi en 2022. Cette revue permet d'accroître la vigilance environnementale sur les risques inhérents à nos activités.

		Sites ICPE
ATLANTEM	Menuiserie	4
CHARPENTE	Menuiserie	4
VM DISTRIBUTION	Négoce	12
EDYCEM BÉTON	Béton	26
BÉTON DES OLNONES	Béton	1
BÉTON D'ILE ET VILAINE (BIV)	Béton	1
LE BÉTON DU POHER	Béton	3
CH Béton	Béton	2
PPL	Béton	1
<b>Total</b>		<b>54</b>

Le calcul de l'indicateur « émissions de gaz à effet de serre » comprend les Scopes 1 et 2.

### SOURCE DES DONNÉES

Il existe différentes sources d'alimentation pour les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux, notamment :

- des données issues du SIRH Groupe et du système de paie NIBELIS,
- des données remontées à travers les ERP du Groupe pour certains indicateurs environnementaux en périmètre métropole,
- des données collectées directement auprès des activités pour des indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux.

Les données financières sont, quant à elles, communiquées directement par la Direction financière Groupe.

### RÈGLES DE CONSOLIDATION

Le périmètre retenu dans la déclaration de performance extra-financière respecte les normes comptables françaises.

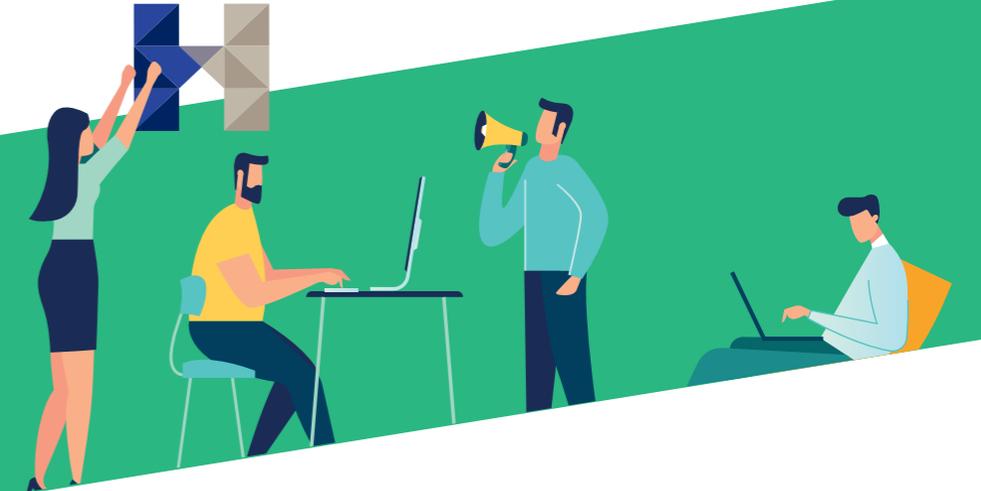
### POINTS METHODOLOGIQUES

Afin d'avoir un mode de comptabilisation uniformisé au sein du Groupe, et à compter de 2022, les collaborateurs sortant des effectifs au 31.12.2022 sont conservés dans les effectifs à cette même date. Ce changement méthodologique implique le recalcul d'un certain nombre d'indicateurs historiques sur l'année N-1.

Par ailleurs, pour le calcul des taux de gravité et des taux de fréquence, le mode de calcul du nombre d'heures travaillées a été mis à jour en y intégrant les heures supplémentaires et complémentaires.

Enfin, dans le cadre du processus d'amélioration continue du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2021 ont pu faire l'objet de correctifs et de nouveaux niveaux de détail ont été ajoutés en 2022.

# REPORTING GROUPE



Centré sur l'univers du bâtiment, HERIGE propose à ses clients des produits adaptés à leurs besoins ainsi que des solutions constructives à tous leurs projets de construction ou de rénovation.

Plus de 2 500 collaborateurs œuvrent au quotidien pour offrir un service de qualité et de proximité aux professionnels comme aux particuliers à travers trois domaines d'activité : le Négoce de matériaux, l'industrie du Béton et la Menuiserie industrielle.

Acteur reconnu du secteur de la construction, présent nationalement, avec un fort maillage territorial dans le Grand Ouest de la France, HERIGE est pleinement engagé face aux grands enjeux sociaux et environnementaux, et est à l'écoute de ses parties prenantes. La stratégie RSE du Groupe est intégrée au modèle d'affaires et nourrit son modèle de croissance profitable et durable. Le Groupe est coté sur Euronext Growth.



**EFFECTIFS**  
**2 546**  
(EFFECTIFS INSCRITS  
AU 31.12.2022)



**FEMMES**  
**628**  
SOIT 24,7 %



**HOMMES**  
**1 918**  
SOIT 75,3 %



**POURCENTAGE  
DE COLLABORATEURS EN CDI :**  
**94,1 %**

# 1. PROGRÈS HUMAIN

En 2022, et afin d'assurer une analyse reflétant les tendances sur une année complète, le périmètre ne prend pas en compte les sociétés acquises dans l'année par le Groupe. Par ailleurs, afin d'avoir un mode de comptabilisation harmonisé au sein du Groupe, à compter de 2022, les collaborateurs sortant

des effectifs au 31.12.2022 sont conservés dans les effectifs à cette même date. Ce changement méthodologique implique le recalcul d'un certain nombre d'indicateurs historiques sur l'année N-1.

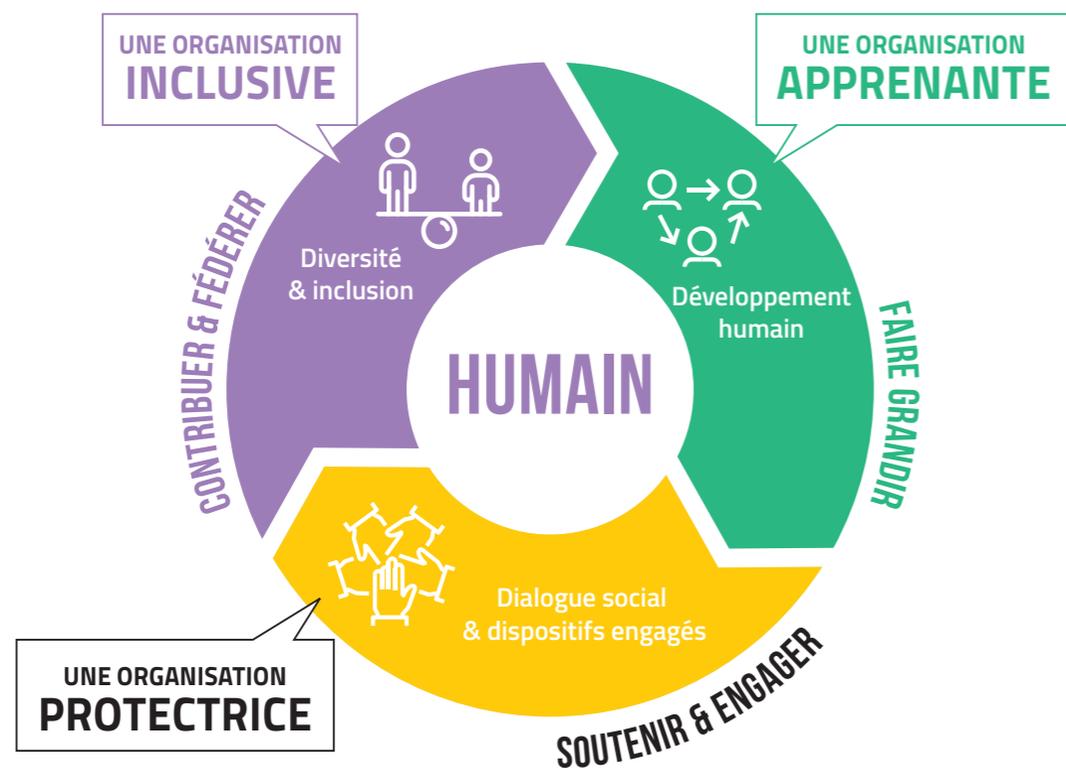
Notre ambition : être un Groupe où il fait bon vivre, travailler et grandir ensemble. Cette dynamique vise à placer les femmes et les hommes au cœur des priorités. Pour cela, nous développons depuis deux ans une politique autour du progrès humain reposant sur trois grands piliers : le développement humain, le dialogue social et les dispositifs engagés, la diversité et l'inclusion.

- la formation afin de garantir un niveau de compétence optimal de ses collaborateurs sur l'ensemble des activités,
- la prévention des risques et de la sécurité,
- une attractivité diversifiée,
- un dialogue social de qualité s'appuyant sur un management de proximité,
- des dispositifs attractifs et de fidélisation vers tous les collaborateurs.

HERIGE conjugue à la fois attractivité et fidélisation avec la volonté de développer les compétences, de favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs et d'en attirer de nouveaux. Pour atteindre ces objectifs, il agit sur plusieurs leviers :

Afin d'accompagner cette ambitieuse transformation, la Direction des ressources humaines Groupe a été renforcée avec le recrutement en mai 2022 d'une chargée de développement humain, issue d'une promotion interne.

## LES 3 PILIERS DE LA POLITIQUE RH



## 1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'ambition d'HERIGE en matière de sécurité est de tendre vers le « zéro accident ». Elle s'illustre de façon opérationnelle au sein des branches par :

- le lancement de la nouvelle politique sécurité « Sécurit'M » pour ATLANTEM,
- la poursuite de la feuille de route Hygiène Sécurité Environnement (HSE) et le renforcement de l'équipe HSE d'EDYCEM,
- la structuration de la nouvelle politique SST (Sauveteur Secouriste du Travail) chez VM Matériaux.

Toutes ces réalisations, qui visent à développer une véritable culture de la sécurité, ont permis une baisse significative de l'accidentologie et des taux de gravité des accidents du travail (AT) en 2022.

	2022	2021*
Taux de fréquence des accidents du travail <sup>(1)</sup>	17,89	22,92
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	79	98
Taux de gravité des accidents du travail <sup>(2)</sup>	1,17	1,61
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	5 173	6 903

\* Le mode de calcul du nombre d'heures travaillées des effectifs ayant été modifié, les taux déclarés sur la DPEF 2021 pour les taux de fréquence et de gravité étaient respectivement de 23.66 et 1.67

(1) Taux de fréquence =	$\frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}} \times 1\,000\,000$
(2) Taux de gravité =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour accident de travail}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}} \times 1\,000$

### Organisation

Pour ancrer durablement la dimension santé-sécurité auprès des équipes, le sujet est systématiquement abordé en priorité dans toutes les réunions managériales des activités et lors des Comités de Direction.

Depuis 2021, chacune des branches a renforcé cette fonction avec des nouveaux responsables prévention santé-sécurité et environnement accompagnés d'alternants.

### Poursuite des investissements

Dans le cadre de sa politique d'investissement, le Groupe assure une montée en gamme des matériels et des équipements, et de leurs renouvellements, afin de garantir la sécurité et le confort de ses salariés. En outre, sur la base des retours d'expériences des équipes, les activités du Groupe renouvellent régulièrement les dotations d'EPI : vêtements de travail à haute visibilité (gilets, parkas, polaires), casques et chaussures de sécurité, etc.

Une attention particulière a été portée à l'accompagnement dans l'emploi des salariés, par des actions d'amélioration des postes de travail telles que la mise à disposition de bureaux à hauteur variable ou encore de sièges ergonomiques.

### Formation et sensibilisation

Afin d'accompagner la politique sécurité du Groupe, des formations à la conduite éco-responsable se sont poursuivies en 2022. 152 personnes ont été formées à une conduite professionnelle à travers :

- l'identification des paramètres externes pour adapter sa conduite,
- l'identification des attitudes et comportements du conducteur provoquant des situations à risques,

- le contrôle du bon état de son véhicule,
- le respect du cadre législatif du déplacement entreprise.

Par ailleurs, des formations aux gestes et postures ou Sauveteur Secouriste du Travail (SST) se sont poursuivies sur l'année dans les différentes activités.

En 2022, on dénombre 7 929 heures de formations obligatoires, soit 23,23 % des heures de formations totales. Les formations non obligatoires sont dédiées à améliorer l'adaptation au poste de travail et à l'employabilité des collaborateurs.

### Un nouveau logiciel sécurité

En paramétrage depuis juin 2022, l'outil ACCILINE + va être déployé en 2023. Il va permettre de renforcer la culture sécurité : responsabilisation des managers, optimisation de la saisie des accidents de travail, amélioration de l'analyse des accidents grâce à l'intégration de l'arbre des causes pour déployer les plans d'action adaptés, consolidation des documents uniques, meilleure quantification statistique de l'accidentologie...

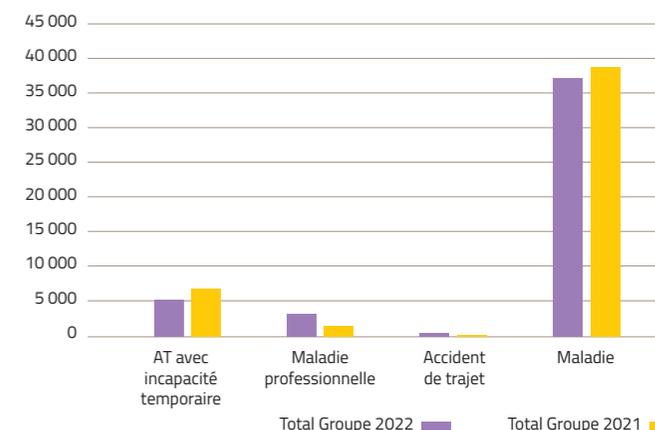
### Absentéisme

Afin de suivre précisément les motifs d'absentéisme liés à la santé sur lesquels chaque activité peut agir, le périmètre de calcul du taux d'absentéisme est modifié depuis 2021. Il prend en compte uniquement les maladies, les maladies professionnelles, les accidents de trajet et les accidents de travail rapportés au nombre de jours travaillés.

Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul, afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

	2022	2021
Taux d'absentéisme	4,99 %	5,32 %
Taux d'absentéisme =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour maladies, maladies professionnelles, accidents de trajet et accidents de travail}}{\text{nombre de jours travaillés (base calendaire)}} \times 100$	

### Répartition de l'absentéisme (en jours) - Groupe



Le taux d'absentéisme en 2022 a diminué de 6,20 % versus 2021 et de 13,80 % par rapport à 2020 témoignant d'une réelle dynamique d'amélioration.

## 1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Convaincu que le progrès humain et le collectif sont les socles fondamentaux de la réussite de sa transformation, le Groupe en a fait une priorité en 2022. Il a axé ses efforts sur son pilier « entreprise apprenante » qui vise à donner les clés de la formation continue à l'ensemble des collaborateurs, notamment via l'auto-apprentissage et le déploiement d'un « campus digital » courant 2022.

Le Groupe considère que toute transformation réussie nécessite de changer également les pratiques et les postures managériales, et doit donc être accompagnée. À ce titre, l'entreprise a mis en œuvre la HERIGE Académie qui vise à fournir aux collaborateurs toutes les clés pour participer à la réussite du changement.

### Une politique de formation renforcée

HERIGE souhaite accompagner ses collaborateurs durant toutes les étapes de leur parcours professionnel. L'enjeu est de leur permettre de maîtriser les savoir-faire fondamentaux dans leur métier, mais également d'acquérir de nouvelles compétences. À ce titre, les nouvelles formations ont notamment porté en 2022 sur :

- l'acculturation aux enjeux RSE (Fresque du Climat, Fresque de la Construction, atelier 2 tonnes),
- la non-discrimination (« recruter et manager la diversité »),
- l'anticorruption (loi Sapin), soit près de 120 collaborateurs formés. Ce processus de sensibilisation sera renforcé dès l'embauche et un recyclage est prévu en 2023 pour toutes les personnes formées il y a deux ans,
- la gestion de projets.

En 2022, le budget pour la formation a progressé de 17,60 % avec 34 140 heures de formation pour 25 615 heures en 2021. Le taux de l'effectif formé passant de 66,50 % à 67,52 % en 2022 représentant ainsi un nombre d'heures moyen de formation par collaborateurs de 13,41 heures en 2022 versus 10,20 heures en 2021.

	OUVRIERS	ETAM	CADRES
2022	24,6 %	45,3 %	30,1 %
2021	36,7 %	41,7 %	21,6 %



HERIGE Académie est un dispositif dédié au développement humain des collaborateurs du Groupe. Sa vocation est de soutenir les enjeux clés de sa transformation pour une performance responsable et durable. Il complète les plans de formation déployés au sein de chaque branche en proposant une offre de formation commune à toutes les entités. Il a ainsi représenté 4 501 heures de formation soit 13,20 % de la politique globale.

Ce projet répond également aux attentes exprimées dans le baromètre social lancé en janvier 2022 :

- améliorer la capacité des leaders et managers à s'approprier et communiquer la stratégie d'entreprise,
- permettre à l'ensemble des collaborateurs de se former et favoriser le développement personnel de chacun selon son rythme et ses besoins.

Plusieurs parcours spécifiques ont été déployés en 2022 :

- le parcours Leader « Transformation et Performance Globale » comprenant 4 modules de 2 jours sur 4 mois : RSE et stratégie / Leadership positif / Performance responsable et durable / Management et transformation. Il a ainsi rassemblé 12 personnes qui ont suivi la formation. Une deuxième promotion a été lancée en janvier 2023.
- le parcours « Sprint managers » qui porte sur « les leviers de la croissance profitable ». Organisé sur 2 jours, il s'articule autour des 3 axes du plan stratégique : le progrès humain, l'engagement environnemental et la digitalisation.

Il se complète de modules thématiques techniques tels que gestion de projets, RSE, cybersécurité, digital..., et de conférences inspirantes à distance animées par des experts reconnus et des formations en développement personnel.

### Lancement d'un campus digital



En 2022, cet ambitieux dispositif de formation a été enrichi par la mise en place du campus digital. Cette plateforme d'e-learning recense plus de 40 000 contenus de formation gratuits sur internet (articles, conférences, podcasts, vidéos, MOOCs, etc.) et les agrège par thématique. Ouverte à l'ensemble des collaborateurs disposant d'une adresse numérique, cette plateforme est également accessible via une application sur les smartphones professionnels des équipes. Elle est régulièrement complétée par de nouveaux contenus et parcours spécifiques sur les activités et les pratiques métiers.

Les collaborateurs ont ainsi accès à de nombreux contenus tels que « RE 2020 : décryptage », « comment faire une réunion efficace et participative », « comment bien gérer son temps », « nos logements sont des passoires à chaleur : quelles solutions », « développer ses soft skills »...

### Un nouvel outil pour évaluer les compétences comportementales

La Direction des ressources humaines s'appuie désormais sur le test de personnalité professionnel AssessFirst dans son processus de recrutement. Une partie des équipes a été formée en 2022 à son utilisation. Le déploiement va s'accroître en 2023. Cet outil permet de mieux évaluer les profils des candidats ou des collaborateurs (dans le cadre d'une mobilité interne) : personnalité, motivation, potentiel... Il s'agit à la fois de sensibiliser à l'importance des compétences comportementales mais également de contribuer à une meilleure collaboration au sein des équipes de l'entreprise.

## 1.3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Le Groupe a vu ses effectifs progresser de 3 % durant l'exercice 2022, en lien avec son développement d'activité.

Effectifs inscrits au 31.12	2022	2021
Effectifs inscrits sur le périmètre	2 546	2 472
<b>Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE</b>		
CDI	2 396	2 337
CDD	64	75
ALTERNANCE	86	60
	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Âge moyen	43,49	43,75
Ancienneté moyenne	10,46	10,93
	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Femmes (effectifs)	628	611
Hommes (effectifs)	1 918	1 861
% de femmes	24,7 %	24,7 %
% d'hommes	75,3 %	75,3 %

Recrutements	2022	2021*
<b>Nombre d'embauches (CDD/CDI)</b>	<b>566</b>	<b>493</b>
<b>Nombre d'embauches en CDI</b>	<b>400</b>	<b>311</b>
Dont embauches suite à CDD ou alternance	75	29
Taux d'embauche en CDI	70,67 %	62,96 %
<b>Nombre d'embauches en CDD</b>	<b>109</b>	<b>134</b>
Dont embauches suite à alternance	4	3
Taux d'embauche en CDD	19,26 %	27,13 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	57	48
Taux d'embauche en alternance	10,07 %	9,72 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des < à 30 ans	33,92 %	38,20 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≥ à 50 ans	15,55 %	13,56 %

\* Dans le cadre du processus d'amélioration continu du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2021 ont pu faire l'objet de correctifs.

### Marque employeur

Véritable vitrine du Groupe, le site internet de recrutement (www.herige-recrute.fr) développe la marque employeur d'HERIGE et de ses différentes activités à travers la présentation de ses opportunités, mais également via des témoignages, portraits métiers et la présentation de la politique sociale du Groupe. Cette visibilité est renforcée par une présence sur les réseaux sociaux et s'accroît progressivement. Elle se traduit notamment par une progression du nombre d'abonnés sur le réseau social LinkedIn de 17,69 % (+835 abonnés sur 12 mois) et par une fréquentation de visites du site internet en augmentation de 26,25 %.

### Une dynamique de recrutement en augmentation

En 2022, le Groupe a observé une très forte évolution de ses recrutements, en progression de 14,81 % par rapport à l'année précédente.

### Le taux de roulement

On constate une légère augmentation du taux de roulement passant de 11,50 % en 2021 à 11,93 % en 2022.

Les motifs de départs liés aux ruptures conventionnelles, démissions et fin de périodes d'essai sont suivis et répertoriés de manière à pouvoir plus facilement les analyser et détecter les actions correctives à déployer.

Départs	2022	2021*
<b>Nombre de départs</b>	<b>295</b>	<b>271</b>
<b>Répartition des départs</b>		
Retraite	50	53
Rupture conventionnelle	30	31
Démission	156	124
Cession de site/société	0	0
Licenciement économique	1	5
Licenciement autre	56	53
Décès	2	5
<b>Taux de roulement**</b>		
Nombre de départs n / effectif inscrit n-1	11,93 %	11,50 %

\* Dans le cadre du processus d'amélioration continu du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2021 ont pu faire l'objet de correctifs.

\*\* Les départs suite à la fin de la période d'essai ne sont pas comptabilisés.

### Boost Cooptation

Pour accompagner son développement et son besoin de nouvelles compétences, le Groupe s'appuie, en complément des dispositifs classiques de recrutement, sur ses propres collaborateurs afin d'identifier dans leur réseau professionnel ou relationnel des profils intéressants.

Ce dispositif a représenté 13 300 € de primes versées en 2022 auprès de 31 collaborateurs (15 en 2021) ayant coopté un nouveau salarié embauché à l'issue de la validation de sa période d'essai.

## 1.4 DIALOGUE SOCIAL

### Accords d'entreprise

La poursuite du dialogue social s'est concrétisée en 2022 par de nombreux accords d'entreprise dans les branches :

- mobilités douces,
- mise à jour des accords d'intéressement avec intégration de critères RSE dans le calcul,
- télétravail, allant de 1 à 2 jours selon les activités en s'adaptant à l'organisation de chacune des branches,
- harmonisation des régimes sociaux avec les activités rachetées,
- amélioration de la mutuelle qui intègre désormais le remboursement de nouvelles disciplines médicales (médecines douces notamment) et dont les garanties se sont enrichies en 2023,
- instauration de garanties assistance en cas d'immobilisation à domicile.

### L'actionnariat salarié

Groupe familial mettant l'Homme au cœur de ses priorités, HERIGE a fait le choix d'ouvrir le capital à ses salariés depuis de nombreuses années. Avec une participation en augmentation, le pourcentage d'actionnaires salariés s'élève à 4,19 % (contre 3,13 % en 2021). En 2022, ces derniers sont représentés par une salariée au sein du Conseil de Surveillance. Offrir l'opportunité à ses collaborateurs d'investir dans leur entreprise et d'en partager les bénéfices est un signe fort de confiance réciproque.

### Lutte contre la précarité

Dans le contexte économique actuel marqué par l'inflation et l'augmentation des prix de l'énergie, HERIGE a fait preuve d'une plus forte vigilance en direction de ses collaborateurs les plus précaires. Un effort plus important a notamment été mené en 2022 en faveur des salaires les moins élevés.

En parallèle, et à la demande du Comité RSE du Conseil de Surveillance, des indicateurs de suivi (versement de pension alimentaire, demande d'acompte, saisie sur salaire...) ont été mis en place afin de mieux identifier et suivre les collaborateurs en situation de précarité.

### Baromètre social : des résultats positifs

La mise en place d'un baromètre social entre dans le processus d'amélioration continue de la satisfaction et de l'engagement des salariés au sein du Groupe. Élaboré en 2021, ce questionnaire anonyme en ligne a été lancé courant janvier 2022.

À travers cet outil, HERIGE offre l'opportunité à ses collaborateurs de s'exprimer sur différentes thématiques clés telles que l'autonomie, la sécurité, le sens du travail, la carrière, l'engagement, etc.

La campagne 2022 a permis de recueillir le retour de 1 612 salariés. Le taux de participation de 65 % est satisfaisant pour une première session. Au cours du premier trimestre 2022, des réunions ont été animées par les managers afin de partager les résultats avec leurs équipes.

Le taux de satisfaction Groupe de 7,5 sur 10 est plutôt positif mais mérite pour autant une attention particulière sur certains sites et métiers, dans une démarche d'amélioration continue.

Les 2 axes positifs de cette étude mettent en exergue l'ancrage des valeurs et une satisfaction de nos collaborateurs dans l'autonomie des postes de travail. Les points d'attention et de progrès pour nos équipes RH portent sur la gestion des carrières et l'accompagnement des formations.

Véritable outil d'écoute du climat social et socle de la culture d'entreprise, ce baromètre sera reconduit en 2023.

### « Family recrute »

Mis en place depuis 2021, le dispositif « Family recrute » vise à renforcer durablement le lien entre les actionnaires familiaux et le Groupe et favoriser l'implication des jeunes générations au sein des activités. L'objectif est également de constituer un vivier de compétences et de mieux anticiper les besoins qui pourraient émerger au sein du Groupe.

### Digitalisation RH

Depuis la crise sanitaire, le Groupe accélère la digitalisation de ses métiers et de ses pratiques RH et entend ainsi améliorer l'expérience collaborateur.

### Emploi de personnes en situation de handicap et recours à des structures spécialisées

Au 31 décembre 2022, HERIGE employait 4,32 % de travailleurs reconnus en situation de handicap.

D'autre part, le Groupe a eu recours à des structures spécialisées du secteur protégé et adapté (ESAT, EA) pour des prestations paysagères ou de déconstruction de palettes par exemple, qui permettent l'inclusion de personnes en situation de handicap.

### Signature d'une charte de la diversité

La signature de la charte de la diversité en juin 2022 représente un pas de plus vers la transformation du Groupe en tant qu'entreprise inclusive pour ses collaborateurs. Elle a pour but de lutter contre toutes les discriminations et de favoriser l'égalité des chances.

C'est également une formidable opportunité d'améliorer les pratiques RH pour contribuer à des recrutements plus diversifiés et favoriser un management toujours plus responsable et respectueux. Une première session de sensibilisation au recrutement égalitaire et à la lutte contre les discriminations a notamment été organisée fin novembre 2022 en direction des équipes RH du siège et des branches. L'ensemble des membres des Comités de Direction et des managers seront également formés en 2023.

Toujours pour favoriser l'appropriation de ces enjeux de diversité en interne, des ressources ont également été mises à disposition des collaborateurs sur la plateforme en ligne du campus digital.

### Adhésion à la Fondation FACE

Dans la continuité de ses engagements sociétaux, HERIGE a adhéré à la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE). Son objectif est notamment de favoriser l'insertion de publics en difficulté. Une des premières actions a été la participation le 23 septembre 2022 aux Jeux de la Diversité (activités ludiques pour faire découvrir de nouveaux métiers) organisés par l'antenne vendéenne de FACE. D'autres sont d'ores et déjà prévues sur le premier trimestre 2023 : interventions dans les écoles, visites de l'entreprise ou encore organisation de simulations d'entretiens d'embauche...

## 1.5 DIVERSITÉ

Le Groupe s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination. Considérant la diversité comme un facteur de performance économique, le Groupe développe une politique volontariste visant à favoriser le recrutement de profils variés, à promouvoir l'égalité professionnelle à tous les niveaux et dans tous les processus de l'entreprise.

Ainsi, en 2022, les embauches de salariés de moins de 30 ans représentaient 34,16 % des recrutements. En parallèle, HERIGE a poursuivi sa politique d'accueil de collaborateurs de plus de 50 ans, qui représentent 15,66 % des nouveaux arrivants.

### Féminisation des métiers

Malgré une évolution du taux de roulement, des efforts importants ont été réalisés en termes de recrutement de femmes. Le taux de femmes dans l'effectif est de 24,67 % en 2022.

	2022	2021
Taux de femmes dans l'effectif	24,67 %	24,72 %
Taux de femmes dans l'effectif cadre	19,58 %	19,01 %
Recrutement de femmes	24,20 %	24,70 %
Recrutement de femmes en CDI	21,50 %	24,44 %

### Accueil d'alternants

Le Groupe a poursuivi sa politique volontariste en matière de recrutement d'alternants en 2022 en accueillant 3,38 % d'alternants contre 2,43 % en 2021. Cette dynamique s'est traduite dans l'ensemble de nos activités à travers nos différents métiers (production, commerce, services supports, etc.).

	2022	2021
Nombre d'alternants dans l'effectif	86	60
Pourcentage d'alternants dans l'effectif	3,38 %	2,43 %

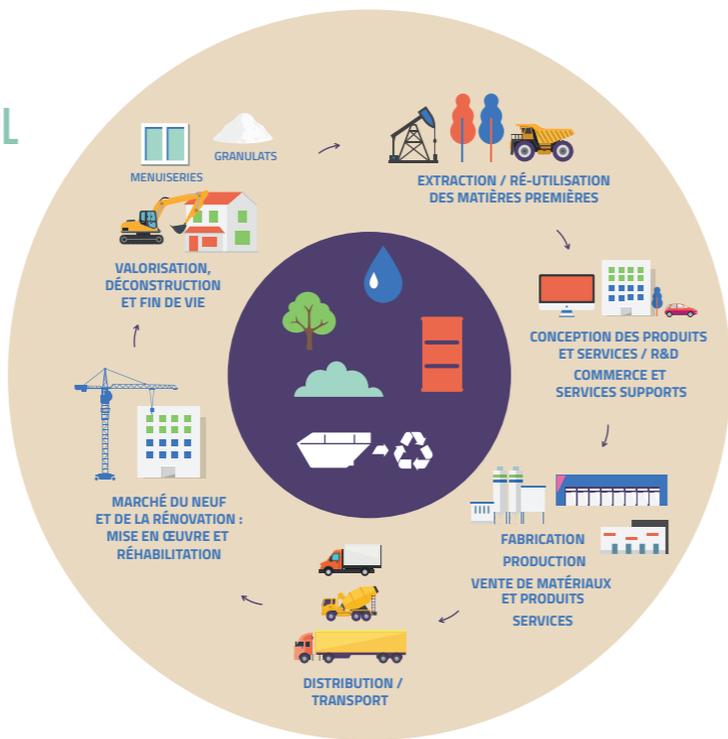
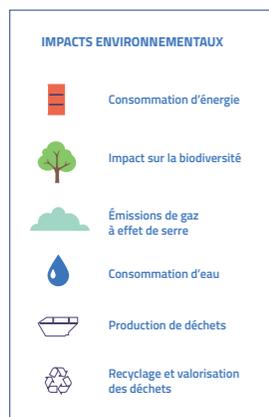
## 2. ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

La préservation de l'environnement est l'une des principales préoccupations d'HERIGE. Le développement de ses activités s'inscrit dans une volonté de maîtrise de son impact environnemental et dans le respect des réglementations en vigueur.

Cette responsabilité concerne à la fois les opérations du Groupe et la conception des produits.

Le Groupe s'inscrit également dans une démarche d'économie circulaire en favorisant le recyclage et la valorisation de ses déchets tout au long de sa chaîne de valeur. Il s'attache à développer des produits bas carbone, à augmenter la part de matières recyclées dans ses processus de production et à accompagner ses clients dans la transition énergétique. Ainsi, le Groupe cherche à limiter l'impact environnemental de ses activités sur le climat, mais aussi à proposer aux marchés des produits conçus de manière responsable, permettant à nos clients de réduire leurs émissions de gaz à effet de serre.

### VISION SYSTÉMIQUE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS MÉTIERS



### 2.1 ATTÉNUATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

#### limiter les émissions de gaz à effet de serre

Dans un contexte de forte dynamique économique du secteur du bâtiment observée en 2022, l'entreprise travaille à mieux maîtriser ses impacts sur l'environnement en poursuivant ses efforts.

Les principales sources de consommation d'énergie et donc d'émissions de gaz à effet de serre (GES) des Scopes 1 et 2 sont :

- le chauffage et l'électricité des unités de production et des points de vente de distribution,
- les carburants liés aux déplacements professionnels de ses activités commerciales.

Rapportée à son chiffre d'affaires, l'intensité carbone diminue en 2022 et passe ainsi à 20,54 TeqCO<sub>2</sub> sur CA versus 24,16 TeqCO<sub>2</sub> en 2021.

Répartition impact carbone - Scopes 1 et 2	2022	2021
CARBURANT (essence/gazole)	73,16 %	72,45 %
ÉLECTRICITÉ	6,11 %	6,15 %
GAZ (chauffage et bouteille)	12,15 %	12,26 %
FIOUL	1,31 %	1,24 %
GNR	6,48 %	7,65 %
GPL	-	0,01 %
FLUIDES FRIGORIGÈNES (R32/R410A)	0,22 %	0,24 %
GAZ NATUREL (GNL, GNC et Bio-GNC)	0,58 %	-
Impact carbone - Scopes 1 et 2 - En tonne eq CO <sub>2</sub>	2022	2021
Béton	4 880,11	5 452,29
Menuiserie	2 697,44	2 722,24
Négoce	8 596,95	8 915,87
Autres	114,66	112,25
<b>Total</b>	<b>16 289,16</b>	<b>17 202,65</b>

Afin de réduire ses émissions de GES, le Groupe a décidé de mettre en œuvre différentes initiatives lui permettant de réduire son empreinte carbone sur les Scopes 1 et 2.

#### La formation comme outil d'atténuation

HERIGE s'appuie sur la formation comme outil d'atténuation au changement climatique. Les conducteurs de véhicules légers et de transports routiers se sont vu proposer des formations à l'éco-conduite afin d'adapter leur mode de conduite permettant de réduire la consommation de carburant. Cette démarche va se poursuivre en 2023.

En parallèle, afin d'embarquer plus largement les équipes, le Groupe déploie une démarche progressive de sensibilisation aux enjeux climatiques avec la Fresque du Climat :

- formation de l'ensemble des Comités de Direction en octobre 2021 soit environ 70 personnes,
- formation de 312 personnes dont l'ensemble des managers en avril 2022 soit 250 personnes,
- formation de 8 collaborateurs (« fresqueurs ») désormais en capacité d'animer des fresques en décembre 2022,
- déploiement progressif auprès des collaborateurs depuis janvier 2023.

En avril 2022, le Groupe a également engagé les membres des Comités de Direction dans une Fresque de la Construction afin d'identifier les enjeux clés propres à son secteur.

Avec l'objectif d'impliquer plus largement les collaborateurs dans ses actions en faveur du développement durable, le Groupe a organisé en 2022 un parcours de formations dédié aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance durant 5 sessions et impliquant les membres des Comités de Direction et services clés de la holding.

#### Un guide de la sobriété énergétique



La démarche de sobriété énergétique déjà engagée par HERIGE s'est complétée à partir de septembre 2022 d'un recensement des bonnes pratiques déployées dans les branches. Ces dernières sont venues nourrir et enrichir la réalisation d'un guide de la sobriété énergétique diffusé en 2023.

Au programme de celui-ci : sensibilisation aux gestes du quotidien avec un impact positif tels que les bonnes pratiques, une rubrique "Le saviez-vous ?" avec des chiffres clés pour éveiller les consciences, des actions concrètes menées au sein du Groupe, des

réflexes à mettre en œuvre chez soi comme sur son lieu de travail... Cette démarche est également accompagnée de signalétique (stickers, affiches, challenge).

En parallèle, deux référents sobriété énergétique ont été désignés dans chacune des branches. À ce titre, ils vont bénéficier d'une formation dédiée en 2023. L'objectif sera à terme de former l'ensemble des collaborateurs vers plus de sobriété énergétique et de les sensibiliser.

#### Un décret tertiaire en accélérateur

Afin de réduire nos émissions de gaz à effet de serre, le Groupe s'inscrit dans les exigences légales portées par le décret tertiaire qui vise à réduire les consommations énergétiques de 40 % en 2030, 50 % en 2040 et 60 % en 2050.

#### Transition du parc de véhicules

Afin de réduire l'empreinte carbone des transports, l'ensemble des branches poursuit son investissement dans une flotte de véhicules moins polluants avec le remplacement progressif du matériel roulant vers du matériel moins émetteur : norme Euro VI, GNC ou encore électrique.

Pour permettre au véhicule électrique de se développer, l'entreprise favorise la mise en place de bornes de recharge. À ce jour, on compte près de 40 bornes électriques, et le déploiement va se poursuivre sur 2023.

#### Des accords d'entreprise incitatifs

Plusieurs accords de télétravail ont été signés dans les différentes entités du Groupe avec l'ambition de réduire les déplacements professionnels et de développer l'usage de la visioconférence. Les mobilités douces sont également encouragées de la même façon à travers la signature des accords de mobilités.

#### Vers la formalisation d'une trajectoire climat

Dans le cadre de son partenariat avec le fonds mondial pour la nature WWF, le Groupe s'est engagé dans une collaboration visant à construire sa première trajectoire climat à l'horizon 2030. Il a pour ambition d'aligner sa stratégie sur l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris, visant à limiter l'augmentation mondiale des températures à 1,5°C, au-dessus des niveaux préindustriels. Cet engagement de réduction des émissions de GES du Groupe est en cours de validation par l'initiative Sciences Based Target (SBT) et sera communiqué courant 2023.

Depuis plusieurs années, HERIGE calcule son bilan de gaz à effet de serre sur les Scopes 1 et 2. Dans le cadre de sa démarche SBTi, le Groupe travaille sur l'identification et l'analyse de son Scope 3. Les émissions sur le Scope 3 se répartissent en amont : de la production de matières premières, des achats de biens et services, du transport amont, des immobilisations, des trajets domicile-travail des employés, des déplacements professionnels, et en aval : du transport aval et intra-groupe, du traitement de fin de vie des produits, des déchets...

Cet important travail de collecte a permis de confirmer des axes de travail et d'en identifier des nouveaux au sein de chaque activité du Groupe. Ces leviers de réduction de gaz à effet de serre se déploient et sont désormais mesurés afin d'en assurer leur bonne réalisation et l'atteinte des objectifs fixés.

Parallèlement, HERIGE s'est engagé en collaboration avec WWF dans un dispositif de paiement pour service écosystémique (PSE) visant la préservation des écosystèmes sur des projets forestiers en France.

## 2.2 ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

En complément de l'atténuation qui vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre, le Groupe s'engage également dans l'adaptation pour faire face au changement climatique en adoptant des pratiques plus vertueuses pour l'environnement.

### Optimisation des transports

Par l'engagement dans FRET 21

VM Matériaux et ATLANTEM se sont engagés dans le programme FRET 21.

Dans le cadre de leur adhésion à ce programme, nos activités Menuiserie et Négoce mettent en œuvre des plans d'action dédiés.

Pour ATLANTEM, l'objectif est de réduire de 10 % les émissions carbone à l'horizon 2024, équivalent à environ 400 tonnes de CO<sub>2</sub> en s'appuyant sur les leviers suivants :

- massification des volumes des usines du Grand Ouest, afin de limiter et d'optimiser le nombre de camions,
- mise en place de solutions alternatives au transport routier avec un report modal vers le ferroviaire,
- achat de transport responsable en intégrant son service transporteur interne TBM ainsi que ses autres partenaires transport dans le dispositif

Objectif CO<sub>2</sub>: Une double démarche d'engagement, en tant que chargeur et transporteur.

Pour VM Matériaux, l'objectif est de réduire de 5 % les émissions carbone à l'horizon 2024, équivalent à environ 490 tonnes de CO<sub>2</sub> en s'appuyant sur les 4 axes suivants :

- optimisation du chargement des camions,
- éloignement kilométrique limité,
- recours à de nouvelles énergies,
- favoriser les entreprises de transport labellisées.

Par la modification de nos usages et pratiques

Plusieurs autres leviers de réduction des émissions de gaz à effet de serre ont été identifiés :

- report modal vers le ferroviaire (ATLANTEM) et le maritime (VM Matériaux),
- développement du covoiturage pour les déplacements domicile-travail, qui devrait se concrétiser en 2023.

## 2.3 UTILISATION DURABLE ET PROTECTION DE L'EAU ET DES RESSOURCES

La gestion de l'eau et la préservation des ressources sont des préoccupations fortes pour le Groupe. Au titre de son activité de production de Béton Prêt à l'Emploi, le Groupe a ainsi poursuivi en 2022 ses investissements pour l'amélioration de ses process utilisant la ressource en eau : installation de plateaux de sédimentation sur plusieurs centrales, travaux d'amélioration de la gestion des eaux de lavage et des rejets, lancement d'une étude chez

EDYCEM PPL sur la récupération des eaux de toitures pour une utilisation dans les process.

Le Groupe est également vigilant sur l'origine des approvisionnements en bois : 100 % des bois achetés sur le site de menuiserie, à Cholet sont labellisés Origine et Légimité des Bois, FSC et PEFC (renouvellement des forêts).

## 2.4 PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

### Partenariat avec WWF

Dans le cadre de son partenariat avec WWF, HERIGE apporte son soutien, sous forme de mécénat, au projet de terrain « Cœur Forestier de la France ». Il vise à développer, notamment dans les régions Centre-Val de Loire, Pays de la Loire et Limousin, un nouvel outil de protection de la biodiversité, en conservant des îlots en pleine naturalité ou encore des arbres habitats.

Ce partenariat s'est accompagné d'actions de sensibilisation :

- l'organisation d'une journée sur l'environnement en partenariat avec WWF en juin 2022,
- un concours photo sur le thème « beauté de la terre et du vivant » au cours de l'été 2022,
- une conférence en ligne sur la biodiversité avec Gilles BŒUF, professeur à l'université Pierre et Marie Curie, Sorbonne Université, il a été président du Muséum national d'histoire naturelle de février 2009 à août 2015 et professeur invité au Collège de France en 2013-2014, sur la chaire « Développement durable, environnement, énergie et société ». Il a été deux années conseiller scientifique au cabinet de Ségolène ROYAL, alors ministre d'État de l'environnement, de l'énergie et de la mer.

### Adhésion à Ohé la Terre

HERIGE a adhéré en 2022 à Ohé la Terre, fonds de dotation indépendant créé à des fins d'utilité publique. Grâce aux dons de ses mécènes et dans le cadre de sa mission d'intérêt général, il vise à soutenir des projets en faveur de la biodiversité et de l'agroforesterie dans les territoires ruraux en collaboration avec les acteurs clés que sont notamment les agriculteurs.

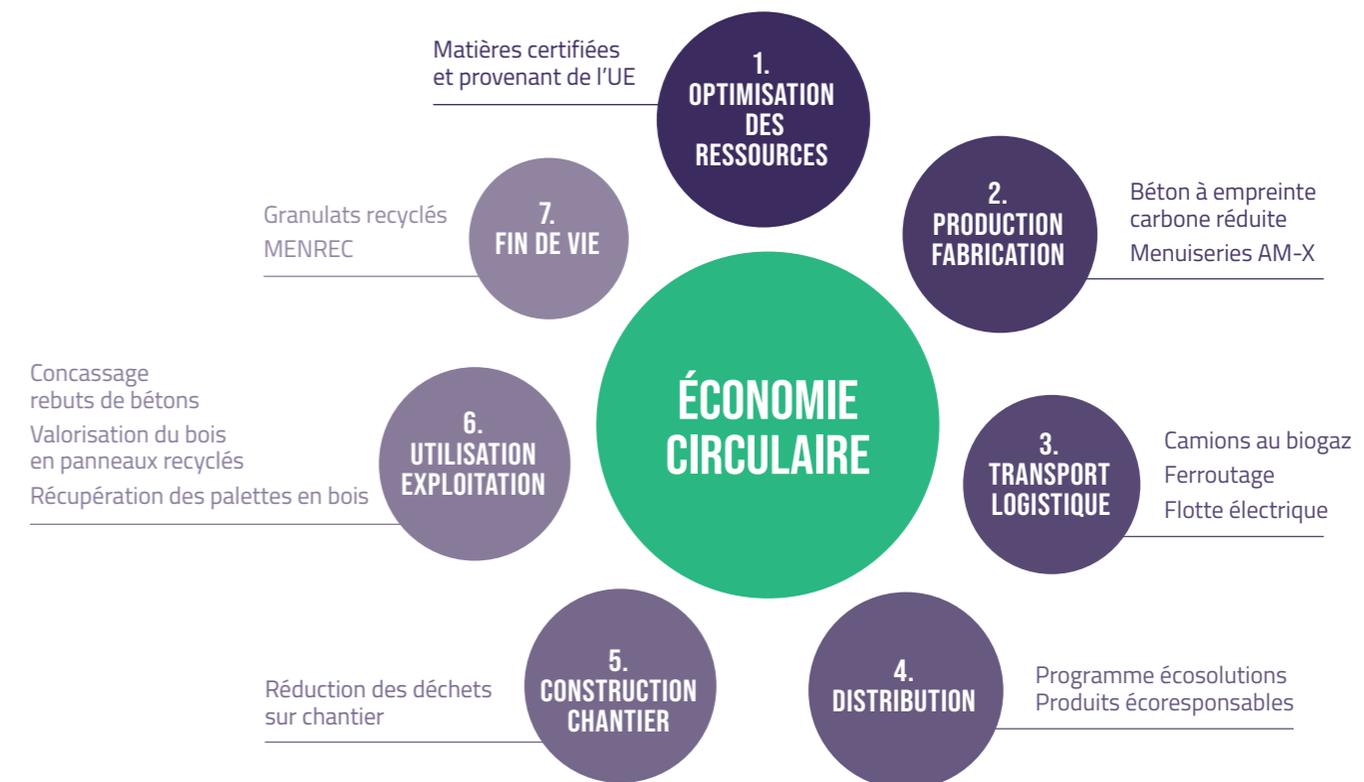
### Une réflexion engagée sur les enjeux de la biodiversité

Au-delà de l'installation de ruches ou de la plantation d'arbres fruitiers (ATLANTEM), le Groupe a engagé en 2022 une réflexion avec l'objectif de développer des initiatives visant la protection et la restauration de la biodiversité. La première étape sera de réaliser un diagnostic, de créer des indicateurs spécifiques et de former des référents. Un groupe de travail va être constitué en 2023.

## 2.5 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

La réduction des impacts environnementaux passe aussi par la mise en place des principes de l'économie circulaire. Ainsi le Groupe s'inscrit pleinement dans cette démarche en favorisant le recyclage et la valorisation de ses déchets

tout au long de sa chaîne de valeur. De grandes dynamiques s'accroissent dans ses différentes entités autour de l'optimisation des ressources.



### Optimisation de la gestion des déchets

La gestion et la valorisation des déchets sont des enjeux critiques pour l'environnement, en termes de pollution et d'épuisement des ressources. À ce titre, HERIGE s'emploie à maîtriser la reprise de ses déchets d'un point de vue opérationnel à travers différentes initiatives telles que la limitation des quantités de déchets à la source, l'identification des déchets et la définition de consignes de tri afin de faciliter leur traitement dans des filières de revalorisation mais aussi la massification de la collecte.

Au sein de chacune des activités du Groupe, des plans d'action sont mis en œuvre afin de réduire les tonnages de déchets produits.

Tonnage des déchets produits annuellement par nos sites classés ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement)

	Déchets non dangereux		Déchets dangereux		Déchets inertes	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Menuiserie	2 038,68	1 721,80*	166,40	177,60*	-	-
Béton	371,82	659,49	39,12	5,00	64 675,26	81 026,58
Négoce	320,00	736,95	-	-	81,00	137,50
<b>Total</b>	<b>2 730,50</b>	<b>3 118,24</b>	<b>205,52</b>	<b>182,60</b>	<b>64 756,26</b>	<b>81 164,08</b>

\* Dans le cadre du processus d'amélioration continue du suivi des données dans nos outils de reporting, les données 2021 ont fait l'objet de correctifs.

#### Pour ATLANTEM

- déploiement de MENREC, dispositif de collecte et de démantèlement de menuiseries en fin de vie. Des bennes spécifiques ont été mises à disposition sur les chantiers des clients pour faciliter cette collecte,
- intégration de matières recyclées dans la fabrication des profils. L'activité Menuiserie a notamment développé un nouveau profilé PVC (gamme ZENDOW) qui comprend 20 % de matières recyclées.

#### Pour EDYCEM

- Acquisition d'une nouvelle activité de revalorisation des bétons (Audoin & Fils Bétons) : la plateforme regroupe du négoce de granulats, du traitement d'inertes et une installation de concassage et lavage de granulats. Elle s'inscrit pleinement dans les objectifs de préservation des ressources naturelles et permet d'anticiper les mutations induites par la RE 2020 et la REP sur la filière du bâtiment.

#### Mise en place de la nouvelle REP

Le Groupe s'est également préparé en 2022 à la mise en œuvre de la nouvelle REP PMCB (Responsabilité Élargie du Producteur, Produits et Matériaux de Construction du secteur du Bâtiment) dans le cadre de la loi AGECE (Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire) à travers :

- l'adhésion et la participation à l'éco-organisme VALOBAT pour l'ensemble des activités du Groupe et ÉCOMINERO pour EDYCEM PPL,

## 2.6 ACHATS RESPONSABLES

#### Les achats responsables, un levier clé de la politique RSE

En matière d'achats et de chaîne d'approvisionnement, HERIGE est engagé dans une démarche responsable afin d'en limiter ses impacts environnementaux, sociaux et économiques. Cette politique se matérialise notamment par une revue annuelle des conditions générales d'achats permettant d'améliorer le contenu traitant des enjeux éthiques et achats en lien avec la direction juridique.

L'ambition est d'aligner les pratiques du Groupe en matière d'achats responsables tout en prenant en considération son secteur d'activité et la spécificité de chacun de ses métiers.

En 2022, le Groupe a décidé de mettre en place un groupe de travail dédié. Un appel d'offres a été lancé afin de retenir un prestataire externe pour l'accompagner dans cette démarche. Une première réunion de lancement a été mise en œuvre en décembre 2022. Elle a permis de partager la méthodologie et le rétroplanning :

- la mise en place sur différents sites de VM Matériaux de bennes de tri afin de récupérer les déchets du bâtiment de ses clients,
- la préparation de la facturation de l'éco-contribution dans les ERP des activités.

Ainsi, le volume de déchets produits s'élève à 67 692,28 tonnes en 2022 contre 84 464,92 tonnes en 2021.

#### Gaspiillage alimentaire

Le Groupe n'achète pas, ne transforme pas, ne distribue pas et ne commercialise pas de denrées alimentaires. Seul le siège de la Menuiserie industrielle dispose de son propre restaurant d'entreprise. À ce titre, la lutte contre le gaspiillage alimentaire, contre la précarité alimentaire, pour le respect du bien-être animal, et une alimentation responsable, équitable et durable, ne constituent pas des enjeux majeurs pour le Groupe, et ne font pas l'objet de plans d'action spécifiquement engagés sur ces sujets, au-delà des mesures de vigilance et de bon sens que le Groupe exerce sur l'ensemble de ses consommations et déchets.

Ainsi, la gestion du service de restauration a été confiée à une entreprise locale qui assure une vigilance sur le gaspiillage alimentaire et privilégie un approvisionnement en circuit court de produits frais et le plus biologiques possible.

- analyse de l'existant basé sur un auto-diagnostic issu de la norme ISO 20400 : formalisation d'un diagnostic de l'existant et identification des risques et des améliorations possibles sur les familles d'achats prioritaires,
- stratégie : définition de cibles par activités et au niveau du Groupe et de feuilles de route spécifiques,
- trajectoire : constitution d'un planning et définition des objectifs à court, moyen et long terme.

Pour HERIGE, un enjeu important sera également d'impliquer ses fournisseurs dans sa démarche responsable, alignée sur sa trajectoire climat.

## 3. ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

Le Groupe considère qu'agir avec probité et équité est une composante clé de la performance durable. Dans le cadre de la conduite de ses affaires, le Groupe promeut une culture d'intégrité et de conformité reposant sur le respect et l'adaptation aux nouvelles normes et législations éthiques

applicables, et sur le principe d'une tolérance zéro pour la corruption, sous toutes ses formes. À ce titre, le Groupe dispose d'un Comité d'éthique présidé par le Directeur des ressources humaines Groupe et constitué de six personnes.

### 3.1 ÉTHIQUE

La politique de conformité est supervisée par la Direction juridique du Groupe. Des groupes de travail regroupant différentes fonctions (finance, RH, commerce) ont été constitués au sein de chaque branche. Ils contribuent à l'élaboration du plan de vigilance et se réunissent régulièrement pour le piloter. Ces groupes de travail restituent leurs travaux lors du Comité conformité Groupe qui se tient annuellement.

#### Cartographie des risques de corruption

Le Groupe a réalisé une cartographie des risques de corruption en 2020. Elle a pour but :

- d'identifier les risques auxquels l'entreprise est exposée dans le cadre de ses activités,
- de donner au Directoire la visibilité nécessaire pour mettre en œuvre les mesures de prévention et de détection efficaces,
- de permettre au Groupe de gérer efficacement ses risques à travers les mesures et procédures de prévention, de détection et de remédiation adéquates.

Elle est mise en œuvre dans l'objectif de se prémunir contre les conséquences réputationnelles, juridiques, humaines, économiques et financières que pourrait générer la réalisation des risques d'exposition du Groupe à des sollicitations externes aux fins de corruption.

Cette cartographie va être actualisée au cours de l'exercice 2023.

#### Lutte contre la corruption : sensibilisation et formation des personnes exposées

Le code de conduite anticorruption définit les normes de comportement applicables à ses activités et expose les lignes directrices pour les décisions que les salariés du Groupe peuvent être amenés à prendre sur divers sujets d'ordre éthique.

Disponible sur le site internet du Groupe, ce code s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale de la loi dite Sapin 2 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Il reprend des principes déjà formulés dans sa charte des achats responsables antérieurement adoptée par l'ensemble des activités, tels que l'équité de traitement des fournisseurs, la prévention des conflits d'intérêts potentiels et de corruption ou encore le respect de la politique cadeaux et invitations. Chaque salarié peut, dans le cadre des règles définies par la loi, lancer une alerte via une adresse mail confidentielle, qui est suivie et instruite par le Comité d'éthique.

La communication et la formation constituent deux leviers clés pour lutter contre la corruption en interne et en externe. Ainsi, afin d'accompagner au mieux les équipes dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une formation en ligne de sensibilisation est systématiquement adressée depuis 2021 aux nouveaux collaborateurs.

Dans la continuité des actions engagées, 73 personnes identifiées comme pouvant être exposées aux risques de corruption et de trafic d'influence ont été formées en 2022. Une formation sur les risques d'entente a également été dispensée en novembre 2022 aux membres du Comité

de Direction Groupe. Elle sera déployée au premier trimestre 2023 aux Comités de Direction branches ainsi qu'aux personnes « à risques ».

En complément des formations, le Groupe s'est doté d'une série de vidéos en e-learning intitulées « Corruption un jour, anticorruption toujours » disponibles sur le campus digital.

#### Le dispositif d'alerte interne

Le Groupe a mis en place un dispositif d'alerte interne conformément aux dispositions de la loi dite Sapin 2 du 9 décembre 2016. Ce dispositif est destiné à recueillir les signalements portant :

- sur des comportements contraires au code de conduite anticorruption auquel se réfère le Groupe,
- sur des faits graves qui constituent des violations de la législation ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Ce dispositif est destiné à l'ensemble des salariés du Groupe ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs et occasionnels (intérimaires, stagiaires et prestataires de services). Toutes les données recueillies dans le cadre de ce dispositif sont traitées en toute confidentialité. En 2022, aucune alerte n'a été recensée.

En 2023, le Groupe assurera une nouvelle communication sur les évolutions du dispositif.

#### Diffusion des politiques internes

En 2021, des instructions de gouvernance avaient été diffusées à l'ensemble des collaborateurs sur la gestion des cadeaux et des invitations. En 2022, de nouvelles instructions de gouvernance ont été signées par chaque branche sur les parrainages, mécénats et adhésions afin de mieux coordonner les actions entreprises par les entités du Groupe autour de trois objectifs : assurer la cohérence avec les axes stratégiques, assurer la conformité avec la loi et permettre une meilleure optimisation financière dans ces domaines.

#### Protection des données personnelles

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) depuis 2018, le Groupe a structuré sa démarche d'information et de sensibilisation de ses équipes avec la mise à disposition de ce règlement auprès de l'ensemble des collaborateurs. Ce document présente la finalité de traitement des données personnelles des collaborateurs pour :

- la gestion administrative des personnels,
- la mise à disposition d'outils informatiques,
- l'organisation du travail,
- la gestion des carrières et de la mobilité.

## 3.2 SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION

### Organisation

Depuis 2020, une nouvelle organisation a été mise en place rassemblant des Comités de pilotage sécurité IT. Elle est pensée autour d'un RSSI<sup>(1)</sup> central et de RPCA<sup>(2)</sup> par activité.

Le RSSI est responsable du processus de maîtrise des risques pour le Groupe et à ce titre anime l'ensemble du dispositif de sécurité de l'information. Il intervient au moins une fois par an auprès du Comité de Direction Groupe et du Comité d'audit afin de dresser le bilan des actions majeures menées dans l'année, présenter la revue des risques et valider les principales actions à mettre en œuvre.

Le RPCA est responsable de la continuité d'activité métier. Il a pour rôle de piloter l'élaboration et tester des procédures de continuité métier à mettre en œuvre en cas de défaillance prolongée du SI (par exemple en cas de cyberattaque) ou en cas de sinistre majeur indépendant du SI (pandémie, inondation ou incendie des locaux, etc.).

Quatre Comités de pilotage sécurité trimestriels se sont tenus en 2022. Ils sont organisés en présence du RSSI et des différents responsables informatiques des activités afin d'assurer un bilan des actions majeures, de partager la synthèse des tableaux de bord sécurité IT et des retours d'expériences (mise en œuvre de solutions, traitement des incidents de sécurité, etc.) et de planifier et valider conjointement les campagnes de sensibilisation en direction des collaborateurs.

### Mesures de sécurité mises en œuvre

Pour garantir une sécurité maximale des systèmes d'information, des campagnes de tests d'intrusion et des scans de vulnérabilité des applications informatiques métiers exposées sur internet (ex : extranet clients) sont régulièrement réalisés. Pour tout nouveau logiciel exposé sur internet, le Groupe demande la fourniture d'un rapport de test d'intrusion avec certification à l'éditeur-intégrateur. Si ce n'est pas le cas, le Groupe procède lui-même à ces tests.

### Sensibilisation et formation des équipes à la cybersécurité

Face à la recrudescence des cyberattaques et les conséquences économiques et sociales désastreuses qu'elles occasionnent au sein des entreprises victimes, le Groupe a décidé de renforcer les actions de sensibilisation et de faire de la cybersécurité une priorité. À ce titre, HERIGE a déployé :

- des sessions de formations de 253 managers en 2022 par un organisme externe,
- des sessions systématiques de sensibilisation à la cybersécurité en e-learning pour tous les nouveaux collaborateurs,
- des tests de phishing afin de tester la vigilance des équipes en la matière et donnant lieu à des sessions de sensibilisation systématiques pour les personnes ayant échoué.

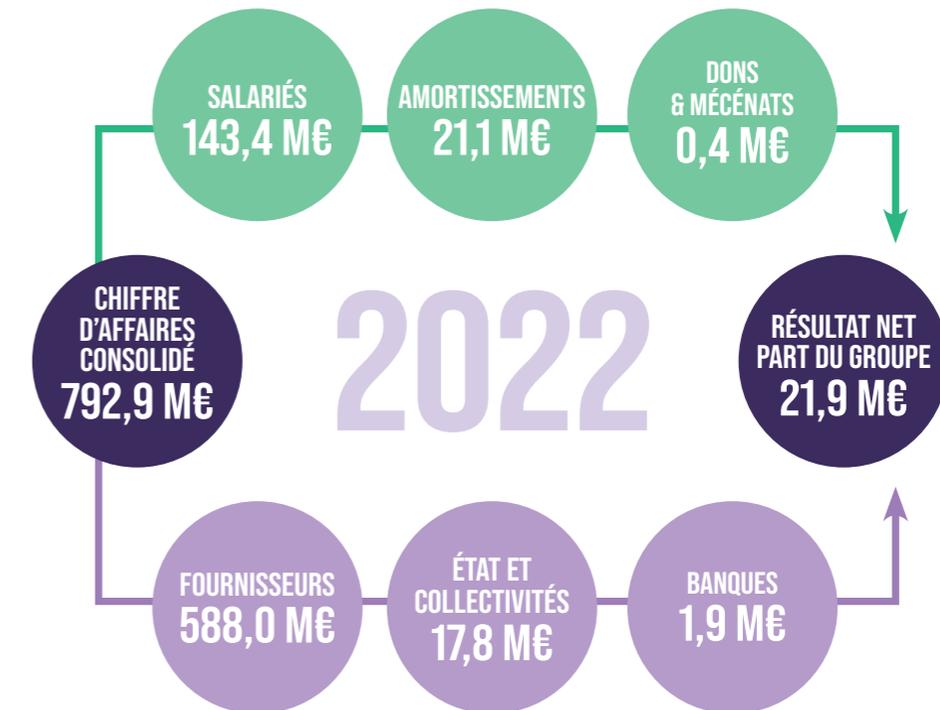
En 2023, le Groupe a mis en place une campagne de sensibilisation à travers la distribution de stickers et d'affiches.



## 4. DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Depuis de nombreuses années, le Groupe entretient un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes, avec lesquelles il cultive des relations de proximité. Il privilégie un dialogue ouvert, qualitatif, avec pour objectif de développer des projets ou des partenariats solides et innovants

avec ses clients et fournisseurs. Il est également très impliqué dans le tissu local et auprès d'associations. Le dialogue s'effectue au niveau du Groupe et de chaque entité à travers ses activités commerciales.



### 4.1 CLIENTS

À l'écoute de ses clients et de leurs attentes, le Groupe et chacune de ses activités favorisent le dialogue et mettent en place des actions fortement orientées clients (service, satisfaction, qualité...).

#### VM Matériaux

- suivi de la satisfaction clients à travers des enquêtes mensuelles. En complément, VM Matériaux mesure son Net Promoting Score (NPS) basé sur 9 items, lui permettant d'optimiser ses process en interne et sa relation commerciale au quotidien. En 2022, l'activité Négoce a obtenu le score de 37 contre 32 en 2021,
- optimisation de l'expérience clients à travers la modernisation des points de vente (showroom, salle expo, libre-service, comptoir, concept In-Cube),
- futur projet de CRM.

#### EDYCEM

- réunions d'applicateurs avec des clients et partenaires pour les sensibiliser aux évolutions réglementaires et leur apporter des conseils sur l'utilisation des nouveaux bétons à impact réduit en carbone,
- création d'un pôle dédié au développement des bétons décoratifs composé de 3 personnes. Celui-ci assure la définition et l'évolution

des gammes, la création de nuanciers, la mise en place de showrooms, ou encore la structuration des offres..., il a également pour mission de développer les gammes de chapes KALKISS® et de bétons décoratifs LUMILISS®, d'animer les réseaux agréés ONDALISS DES SOLS® et SO'LUMILISS®, et de former les collaborateurs (commerciaux, coordinateurs et centraliers) et les applicateurs. En parallèle, il assure un rôle de veille et d'information sur les changements de réglementations dans le domaine des chapes,

- en 2023, création de « La Fabriq by EDYCEM », visant à rassembler clients et prescripteurs pour les sensibiliser et les accompagner dans l'adoption des bétons nouvelle génération.

#### ATLANTEM

- participation au mondial du bâtiment, Batimat, durant lequel la branche Menuiserie a réaffirmé son offre multiproduits et multimatériaux.

Le Groupe et ses activités sont également présents sur les différents réseaux sociaux afin d'échanger en temps réel avec leurs clients et répondre à leurs questions.

(1) RSSI : responsable sécurité des systèmes d'information  
(2) RPCA : responsable du plan de continuité d'activité

## 4.2 COLLABORATEURS

### Promotion de la RSE : création du collectif « Graines d'impact »



Les collaborateurs du Groupe ont, dès le départ, été fortement impliqués dans la démarche RSE :

- enquête interne et groupes de travail,
- création de Comités RSE opérationnels dans les branches d'activités,
- intégration des critères RSE dans l'intéressement...

Une nouvelle étape a encore été franchie avec le lancement, en mars 2022, du collectif « Graines d'impact » avec pour objectif de mieux partager la feuille de route et de renforcer leur engagement. En 2022, un rendez-vous collectif a été lancé à travers une newsletter mensuelle et des événements de sensibilisation tels que la journée de l'environnement ou encore Octobre Rose. À travers un angle éditorial positif (bonnes nouvelles, mises à l'honneur des belles initiatives...), ce support permet d'informer les collaborateurs des actions en cours et surtout de leur donner envie d'agir et de contribuer activement au collectif.

### Rémunération

Depuis deux ans, des critères RSE ont été intégrés dans le système de rémunération des dirigeants et membres du Comité de Direction en intégrant une part variable indexée à hauteur de 30 % sur la performance RSE.

Les critères d'intéressement ont également été revus pour la holding et ses activités intégrant des indicateurs basés sur les performances RSE des différentes entités.

### Soutien à un projet personnel d'un salarié

Le Groupe a soutenu le projet de l'un de ses collaborateurs d'ATLANTEM en faveur de la biodiversité en finançant 200 exemplaires de son ouvrage photographique « Connexion sauvage » et de son adaptation en film tourné au cœur de la Bretagne. Ce documentaire a été diffusé en interne en septembre avant la sortie nationale en salle en novembre 2022.

## 4.3 COMMUNAUTÉ FINANCIÈRE

Le Groupe entretient des relations de proximité avec ses partenaires bancaires et la communauté financière. À ce titre, il organise tout au long de l'année des rencontres afin de partager son actualité et donner des clés d'information concernant ses perspectives et orientations.

Dans le cadre de sa politique d'emprunts bancaires, le Groupe a souhaité mettre en œuvre depuis 2021 des prêts à impact avec des taux indexés sur des critères ESG. À ce titre, HERIGE s'est plus particulièrement engagé sur son ambition de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, sur la féminisation de ses métiers et en matière de sécurité des Hommes.

Par ailleurs, le Groupe participe, depuis sa création, à la campagne d'évaluation annuelle ESG Gaïa Rating. Cette agence de notation est utilisée par des sociétés de gestion de premier plan dans leur processus de gestion et de décision d'investissement. Ce référentiel se distingue par la pertinence du benchmark offert et constitue un point de référence exigeant qui encourage le Groupe et ses activités à rester mobilisés afin d'y figurer tous les ans. En 2022, HERIGE a obtenu la note de 68/100, en progression de 13 points.

## 4.4 ORGANISATIONS CIVILES ET PROFESSIONNELLES

### Les écoles

L'innovation est au cœur de la stratégie de développement d'HERIGE. S'engager aux côtés de la recherche et du développement contribue à la performance de son offre avec notamment la participation à la chaire de recherche, en collaboration avec Centrale Nantes sur des bétons durables. Ses équipes, en faisant appel à toutes les compétences en interne comme en externe, se mobilisent au quotidien afin de favoriser l'émergence de nouveaux produits et services, mais également de nouvelles méthodes de travail plus agiles et efficaces en permettant notamment de se démarquer de la concurrence.

### Les réseaux et organisations professionnelles

Le Groupe est partie prenante d'un certain nombre de syndicats et organisations professionnelles. Cette présence permet de promouvoir les actions du Groupe, d'échanger entre pairs et de mener des actions collectives autour de projets communs. Cette participation à des échanges, tables rondes sectorielles et généralistes, constitue des sources d'informations et de partage de bonnes pratiques.

Le Groupe s'implique également dans des commissions RSE et économie circulaire organisées au sein de ses syndicats professionnels et associations locales (RUPTUR, DRO, MEDEF...).

Le Groupe, au travers de ses activités, est également présent au sein du Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi (SNBPE) et de la Fédération

Française du Bâtiment (FFB), et a également noué des partenariats avec la CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) afin d'accompagner la montée en compétences des entreprises artisanales du bâtiment sur les problématiques RSE. L'ambition est de développer les connaissances des produits proposés par le Groupe afin de contribuer à la transition énergétique des bâtiments, à la diminution de l'impact carbone et à l'économie circulaire.



En mai 2022, le Groupe a accueilli des membres de la CAPEB et son Vice-président, en charge des affaires économiques, afin de leur présenter son savoir-faire à travers l'usine de Menuiserie 4.0 à

Saint-Sauveur-des-Landes, la plateforme logistique et son transstockeur ainsi qu'un point de vente de Négoce de matériaux et le chantier du nouveau siège social de la branche Béton.

En juillet 2022, le Groupe a également apporté son soutien à la filière du bâtiment et des travaux publics en signant une lettre d'engagement aux côtés de la CAPEB.

Une rencontre a également été organisée à l'occasion de Batimat en octobre 2022.



Localement, HERIGE est membre adhérent du cluster du BTP en Pays de la Loire, NOVABUILD. Il regroupe l'ensemble des acteurs de l'aménagement, de l'immobilier et de la construction (bâtiment et travaux publics, neuf et rénovation), unis par une même volonté de construire plus durablement.

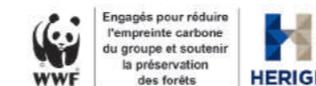
## 4.5 PARTENARIATS ET MÉCÉNATS

Le Groupe cultive un esprit propre à développer les relations au niveau local et à bâtir des partenariats solides et de long terme. Il s'inscrit dans une démarche de proximité avec le tissu régional et associatif par des actions et engagements pour des projets socialement responsables et porteurs d'avenir. À ce titre, le Groupe a défini ses lignes directrices et les thématiques clés de ses actions de mécénats et de partenariats. Elles portent notamment sur :

- le territoire (participation à l'économie territoriale, participation à la création de valeur locale, sport, culture),
- le progrès social (éducation, formation, enfance, santé et sécurité, diversité),
- l'environnement (initiatives environnementales, développement durable et RSE, biodiversité, initiatives de contribution climatique),
- l'innovation et le digital (progrès techniques et sociétaux, transformation numérique),
- l'image de marque.



Depuis 2017, le Groupe est partenaire du Village by CA Atlantique Vendée. Cette pépinière de start-ups, dont HERIGE est partenaire ambassadeur et membre du Comité de sélection, vise à accompagner des jeunes entreprises innovantes en phase d'accélération. Ce partenariat a permis, ces dernières années, de faire naître des réussites concrètes comme le développement de nouveaux produits et services en étroite collaboration avec les start-ups telles qu'EDY'GAME. C'est également un lieu d'échanges dédié à l'innovation où se sont tenus de nombreux Comités, clubs DG et formations. En 2020, le Groupe a choisi de renouveler son partenariat pour trois ans. Par cette décision, il vient donner du sens à sa transformation, porteuse d'avenir, et poursuit ainsi sa dynamique d'actions au service de « la ville de demain ». En 2022, le Groupe a rencontré la nouvelle promotion de start-ups sélectionnées par Le Village by CA Atlantique Vendée. Parmi ces start-ups, deux d'entre elles sont intervenues lors d'un Comité de Direction Groupe en novembre 2022 afin de présenter leurs offres et services.



Depuis 2021, HERIGE a noué un partenariat de trois ans avec le Fonds Mondial pour la nature WWF. La collaboration porte d'une part sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une trajectoire climat visant à réduire l'empreinte carbone de ses activités en s'alignant sur les objectifs de l'Accord de Paris. D'autre part, le Groupe soutient un projet « Cœur Forestier de la France » visant à la préservation de la biodiversité dans les forêts de la région Centre-Val de Loire. En complément, ce partenariat permet de développer des actions conjointes de sensibilisation interne pour encourager le passage à l'action sur les engagements responsables du Groupe.

En 2022, le Groupe a ainsi finalisé ses travaux autour de la trajectoire climat et a déposé son dossier sur le site SBTi en octobre. Un entretien d'échange est prévu fin mars 2023 afin de finaliser la démarche avec un analyste SBTi.

Afin de compléter sa démarche et nourrir sa réflexion, le Groupe participe à des rencontres organisées avec d'autres entreprises investies dans des démarches RSE innovantes et partage ses bonnes pratiques au niveau régional : relations presse, communication sur les réseaux sociaux, affichage sur les salons professionnels, présentations au sein de réseaux, etc.

Par ailleurs, HERIGE a organisé une journée dédiée à l'environnement où WWF a pu partager ses engagements auprès des équipes du siège. Au cours de l'année, l'équipe RSE a participé à des rendez-vous organisés en virtuel (webinaire ETI) et en présentiel à l'occasion de la journée des partenaires à Paris.



En 2022, HERIGE a officialisé son engagement en tant que mécène ambassadeur auprès d'Ohé la Terre. Fonds de dotation, initié par la coopérative vendéenne CAVAC, Ohé la Terre a la volonté de développer, par des initiatives concrètes et bénéfiques telles que la promotion des couverts végétaux, l'accompagnement dans la plantation d'arbres et de haies, etc., la biodiversité dans les territoires ruraux en collaboration avec les agriculteurs ou autres acteurs clés. Par cette collaboration, le Groupe souhaite s'impliquer dans des actions en faveur de la biodiversité, de l'agroforesterie et de l'environnement dans les agrosystèmes.



Dans le cadre de son ancrage territorial, HERIGE est devenu mécène de la Fondation Nantes Université en 2022. Cette dernière contribue au développement de l'université, de ses pôles, composantes et laboratoires. Le Groupe s'inscrit dans un partenariat pluriannuel visant à soutenir des projets en faveur d'un territoire apprenant, de la valorisation de son littoral et des enjeux liés à l'Océan, en apportant sa contribution :

- à la chaire maritime qui mène une réflexion sur les modalités d'appropriation de l'espace maritime autour d'une équipe de recherche dédiée. Elle se positionne comme un accélérateur de recherches scientifiques interdisciplinaires : droit, géographie, économie, sociologie, statistiques...;
- au projet ODySéYeu : programme innovant de recherches et de science participative visant à comprendre les mouvements de sable autour de l'Île d'Yeu, à mesurer leur impact sur l'érosion côtière et à permettre des usages et une gestion plus durables du littoral de l'île,
- au campus solidaire permettant aux étudiants de poursuivre leurs études dans les meilleures conditions.



En 2022, HERIGE s'est engagé à soutenir la Fondation Le Corbusier qui mène des projets de conservation et de valorisation de l'œuvre de Le Corbusier. Durant trois ans, le Groupe souhaite soutenir la Fondation dans ses actions et missions. Il porte, notamment sur un projet de réalisation d'une base de données des collections et des archives, sur le soutien pour l'organisation d'un colloque et la publication des actes du colloque « Les rencontres de la Fondation Le Corbusier ».



HERIGE s'engage également depuis de nombreuses années dans des associations à but humanitaire et solidaire. C'est le cas notamment avec l'association Martial CAILLAUD (association loi 1901), née sous l'impulsion de collaborateurs et clients du Groupe, qui initie depuis 25 ans des opérations touchant à l'éducation et à la construction dans des pays défavorisés. Ainsi, les actionnaires, clients et collaborateurs se mobilisent depuis 1997 à travers le monde pour mener de nombreux projets (construction ou agrandissement d'écoles, d'orphelinats ou de foyers de jeunes filles, etc.) en Afrique, Asie ou encore Amérique du Sud.

En 2022, l'association a célébré ses 25 ans et a publié un ouvrage relatant les projets mis en œuvre durant toutes ces années d'engagement. Les membres du bureau ont également organisé une soirée-concert en mars 2022. Les profits de la soirée ont été reversés à l'association Vendée-Ukraine qui organise la solidarité pour accueillir des réfugiés. Un don supplémentaire du Groupe est venu abonder cet élan de générosité.



HERIGE s'est engagé auprès de l'association 60 000 rebonds en 2022 et pour une durée de trois ans. L'association, reconnue d'intérêt général à caractère social, a pour objectif d'accompagner les entrepreneurs ayant connu et vécu un échec professionnel à se reconstruire et à rebondir vers un nouveau projet. En devenant mécène, le Groupe soutient l'action de l'association qui vise à changer le regard de la société sur l'échec.

En parallèle de ces actions, le Groupe est engagé au sein de multiples dispositifs d'associations de compétences :

- MFQM (Mouvement Français Qualité & Management) des Pays de la Loire regroupant une communauté de dirigeants, managers, experts pour partager les expériences et faire progresser les pratiques professionnelles,
- DRO (Dirigeants Responsables de l'Ouest) fédère des dirigeants engagés et actifs qui partagent les mêmes objectifs : mettre la RSE au cœur de la stratégie des entreprises et faire rayonner sur le territoire les convictions par des actions concrètes,
- RUPTUR est une association vendéenne inspirée de l'économie bleue, regroupant plus d'une trentaine de dirigeants d'entreprises de l'Ouest de la France. Ce mouvement vise à réinventer la façon d'entreprendre, de se développer ou de se diversifier, en créant de la croissance responsable, durable et écologique,
- Comité 21 est une association française pour le développement durable. Le Groupe a rejoint depuis 2022 le Comité 21 Grand Ouest qui accompagne le Groupe dans la formation de ses équipes aux enjeux RSE,
- Label Vendée « L'Essentiel Vient du Cœur » : un label territorial mis en place par la Chambre de Commerce et d'Industrie Vendée qui prône des valeurs telles que la ténacité, l'humanité, le bien-vivre et l'esprit collaboratif. En octobre 2022, le Groupe a participé aux Trophées Vendéessentiels afin de remettre le trophée RSE à une jeune entreprise vendéenne. Cette distinction annuelle est destinée à honorer des entreprises dont l'action illustre les valeurs qui synthétisent l'identité territoriale de la Vendée.



En 2022, le Groupe s'est également associé au mouvement international Global Compact des Nations Unies. Il s'agit d'un appel aux entreprises du monde entier à aligner volontairement leurs stratégies et opérations sur les dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Par cette adhésion, HERIGE rejoint plus de 1 600 entreprises adhérentes du Global Compact France, relais local officiel du Pacte Mondial, qui a été mandaté par l'ONU pour accompagner la réalisation de l'agenda et l'appropriation des ODD par le monde économique français. À ce titre, le Groupe a publié en octobre 2022 un rapport « CoP » (Communication sur le Progrès) afin de témoigner avec transparence de ses actions engagées.

Au total, le Groupe a consacré 438,6 K€ aux dons et partenariats en 2022, contre 309 K€ en 2021.

En 2022, le Groupe s'est également associé au mouvement international Global Compact des Nations Unies. Il s'agit d'un appel aux entreprises du monde entier à aligner volontairement leurs stratégies et opérations sur les dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Par cette adhésion, HERIGE rejoint plus de 1 600 entreprises adhérentes du Global Compact France, relais local officiel du Pacte Mondial, qui a été mandaté par l'ONU pour accompagner la réalisation de l'agenda et l'appropriation des ODD par le monde économique français. À ce titre, le Groupe a publié en octobre 2022 un rapport « CoP » (Communication sur le Progrès) afin de témoigner avec transparence de ses actions engagées.



## REPORTING ACTIVITÉ NÉGOCE



**VM Matériaux distribue des matériaux de construction à destination des professionnels du bâtiment et des particuliers pour leurs projets de construction et de rénovation.**

Plus de 1 188 collaborateurs s'engagent au quotidien pour conseiller les clients dans leurs achats de matériaux et pour les accompagner dans leurs chantiers. La proximité, le conseil et le service sont au cœur de son métier.

Les 69 points de vente du réseau VM Matériaux, répartis sur le Grand Ouest de la France, proposent des solutions adaptées pour la construction en gros œuvre et second

œuvre telles que des parpaings, charpentes, planchers, tuiles, et pour la rénovation comme l'isolation thermique par l'intérieur, les murs, cloisons, etc. De nombreux produits pour l'aménagement de la maison et du jardin sont également disponibles : revêtements de terrasse, bardages, carrelages, meubles de salle de bain. VM Matériaux dispose aussi d'une activité de travaux publics à travers 10 points de vente spécialisés, sous l'enseigne LNTP.



**EFFECTIFS**  
**1 188**  
(EFFECTIFS INSCRITS  
AU 31.12.2022)



**FEMMES**  
**326**  
SOIT 27,4 %



**HOMMES**  
**862**  
SOIT 72,6 %



**POURCENTAGE  
DE COLLABORATEURS EN CDI :**  
**94,3 %**

# 1. PROGRÈS HUMAIN

En 2022, et afin d'assurer une analyse reflétant les tendances sur une année complète, le périmètre ne prend pas en compte les sociétés acquises dans l'année par le Groupe. Par ailleurs, afin d'avoir un mode de comptabilisation harmonisé au sein du Groupe, à compter de 2022, les

collaborateurs sortant des effectifs au 31.12.2022 sont conservés dans les effectifs à cette même date. Ce changement méthodologique implique le recalcul d'un certain nombre d'indicateurs historiques sur l'année N-1.

## 1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

### Accidents de travail

	2022	2021*
Taux de fréquence des accidents du travail <sup>(1)</sup>	19,13	24,70
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	39	49
Taux de gravité des accidents du travail <sup>(2)</sup>	1,43	1,69
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	2 919	3 354

\* Le mode de calcul du nombre d'heures travaillées des effectifs ayant été modifié, les taux déclarés sur la DPEF 2021 pour les taux de fréquence et de gravité étaient respectivement de 25.28 et 1.73.

(1) Taux de fréquence =	$\frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}} \times 1000000$
-------------------------	--

(2) Taux de gravité =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour accident de travail}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}} \times 1000$
-----------------------	---

En 2022, VM Matériaux a enregistré une baisse significative du nombre d'accidents de travail avec arrêt, représentant 2 919 jours d'arrêt.

Les accidents avec arrêt de plus de 15 jours sont systématiquement analysés depuis 2021. Cette démarche a été étendue en 2022 à l'ensemble des accidents de travail en se basant sur la méthode de l'arbre des causes afin d'identifier les éléments qui les ont provoqués et en y apportant des réponses.

### Absentéisme

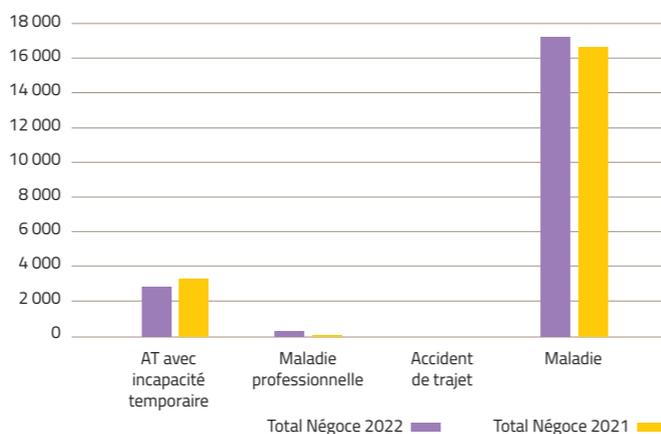
Afin de suivre précisément les motifs d'absentéisme liés à la santé sur lesquels chaque activité peut agir, le périmètre de calcul du taux d'absentéisme est modifié depuis 2021. Il prend en compte uniquement les maladies, les maladies professionnelles, les accidents de trajet et les accidents de travail rapportés au nombre de jours travaillés.

Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul, afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

	2022	2021
Taux d'absentéisme	4,79 %	4,87 %

Taux d'absentéisme =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour maladies, maladies professionnelles, accidents de trajet et accidents de travail}}{\text{nombre de jours travaillés (base calendaire)}} \times 100$
----------------------	---

Répartition de l'absentéisme (en jours) - Négoce



### Déploiement de la nouvelle politique SST

Après la phase d'état des lieux des sites menée en 2021, la nouvelle politique Sauveteur Secouriste du Travail (SST) a été déployée début 2022. Portée par l'ensemble de la direction, cette politique est structurée autour de trois piliers :

- les incontournables : mesures de protection élémentaires,
- les règles d'or : obligations réglementaires et mesures de prudence à appliquer en permanence,
- la formation.

Dans le cadre de la création du « Passeport Prévention » inscrit dans la loi n°2021-1018 du 02 août 2021, chaque collaborateur devra suivre un parcours de formation SST de trois jours répartis sur trois ans. Cet engagement a été activé avec le déploiement pour tous les salariés d'une formation de 4 heures à la prévention et à la sécurité. Ces formations obligatoires visent à élargir les compétences et les réflexes en matière de prévention tant pour soi-même que pour les autres. Les formations incendie, évacuation, gestes et postures, risques routiers, risques chimiques entreront progressivement dans le dispositif.

### Une communication renforcée

Pour bien communiquer autour de cette politique, une charte de communication sécurité a été élaborée. Les messages clés de cette politique SST sont désormais affichés au siège et dans tous les points de vente.



En complément de la diffusion des flashs hebdomadaires « accidents », « prévention », « bonnes pratiques », « réglementation » et « sécurité environnementale », le dispositif a été complété depuis septembre 2022 par l'envoi d'un mail hebdomadaire traitant de l'accidentologie de la branche.

Afin de renforcer cette culture de la prévention, le sujet est systématiquement abordé en ouverture de toutes les réunions.

### La formation en levier d'amélioration de la sécurité

En 2022, VM Matériaux a animé 38 sessions (d'une durée de 4h) de sensibilisation à la prévention et à la sécurité au travail. Elles ont concerné 321 salariés et vont se poursuivre en 2023.

Des formations à la conduite responsable pour les conducteurs ayant eu au moins deux infractions au Code de la route entre 2019 et 2021 ont été effectuées. Cette démarche, combinant à la fois les enjeux de sécurité routière et de réduction de la consommation de carburant, sera étendue à l'ensemble des conducteurs à partir de 2023.

### Une journée sécurité pérennisée

Une nouvelle journée sécurité a été organisée le 17 février 2022. Elle a porté sur la thématique de la sécurité routière au travail, avec notamment des animations à destination des collaborateurs comme des clients. Une nouvelle journée est d'ores et déjà prévue en mars 2023, cette fois-ci pour sensibiliser aux risques incendie.

### EPI : une dotation enrichie

Une réflexion a été menée sur les tenues des collaborateurs. À compter de juin 2023, tous les équipements seront haute visibilité afin d'éviter d'avoir à superposer les couches de vêtements. De plus, une gamme de tenues pour les femmes a été définie avec, notamment, des pantalons et des teeshirts spécifiquement étudiés pour leur morphologie. Enfin, de nouveaux modèles de chaussures sont à l'étude afin d'intégrer la dotation en 2023 pour répondre aux besoins des activités (notamment en salle carrelage).

### De nouveaux véhicules plus adaptés

Les nouveaux camions sont systématiquement équipés de l'éclairage des angles morts dans les rétroviseurs. Les camions grues sont également dotés d'une fourche à fermeture automatique afin



de limiter les opérations de maintenance dangereuses. Testé en 2021, le nouveau système de palonnier hydraulique a été validé en 2022.

Depuis septembre 2022, un carnet de vérification des chariots élévateurs a été testé sur deux sites. Chaque semaine, le responsable du parc s'appuie sur cet outil afin de contrôler et vérifier une vingtaine de points de vigilance. Son déploiement est prévu sur tous les sites courant février 2023.

### Investissements sur les sites

Plusieurs opérations ont été menées en 2022 pour améliorer la sécurité sur les sites :

- renforcement du suivi des vérifications réglementaires électriques et techniques. Tous les sites ont été contrôlés en 2022 par un partenaire externe,
- audit de la totalité des parcs des racks et de cantilevers de toutes les agences par un organisme indépendant (fin en janvier 2023). Des investissements visant à la sécurisation des sites ont déjà été réalisés sur certains sites,
- mise en place d'un défibrillateur au siège et dans tous les points de vente, accompagnée d'une formation d'1h30 à leur utilisation. Cette action a été menée en partenariat avec la société SO'VIES,
- remise en état des armoires électriques et remplacement du portail sur le site de Carbon-Blanc.

Engagés en 2021, les audits de conformité se sont poursuivis en 2022. Des travaux ont notamment été réalisés sur le site de Vouneuil-sous-Biard. Le système incendie a été renforcé et l'ensemble des réseaux d'eaux usées revu. En 2023, un bassin de rétention est prévu.

### Adaptation des postes de travail/pénibilité

- Plusieurs sites ont été équipés de sièges ergonomiques : 27 à Montaigu, une vingtaine au siège, 8 à Vouneuil-sous-Biard, etc.,
- mise en place de bureaux à hauteur variable sur Montaigu, L'Herbergement et Vouneuil-sous-Biard,
- une réflexion est en cours pour l'utilisation d'ergo et exosquelettes afin de corriger les mauvaises postures. Les tests vont se poursuivre en 2023 notamment sur le site de Vouneuil-sous-Biard.

Le 15 juin 2022, VM Matériaux a participé au Trophée du Négoce. Son engagement en faveur de la réduction de la pénibilité au travail a été reconnu avec la remise d'un prix pour le transstockeur de sa plateforme logistique.

## 1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

### La formation en priorité

En 2022, la branche Négoce a poursuivi le déploiement de son catalogue de formations, qui comprend une cinquantaine de modules en complément des formations obligatoires. Grâce à des sessions en bureautique, management et vente, complétées par des modules techniques, les collaborateurs peuvent développer leur polyvalence sur tous les corps de métier représentés dans leur clientèle : carrelage, menuiserie, couverture, aménagement extérieur. Chaque nouvel arrivant bénéficie également d'un parcours de formation adapté en fonction de son niveau de compétences.

### Digitalisation des métiers

VM Matériaux déploie son nouvel outil de gestion commerciale (D365). La bascule se fait par vagues d'une dizaine de points de vente chaque mois, avec en amont des sessions de formation sur sa prise en main. L'objectif est de former l'intégralité des utilisateurs en points de vente d'ici mai 2023.

### Favoriser l'insertion par la formation

En 2021, VM Matériaux avait sollicité l'AFTRAL (organisme de formation en transport logistique) afin de construire un parcours de formation visant à constituer un vivier de conducteurs. Trois personnes en reconversion professionnelle vers ce métier avaient démarré une formation de six mois afin de passer leur permis poids lourds. L'une d'entre elles a été embauchée en 2022.

### 1.3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Effectifs inscrits au 31.12	2022	2021*
Effectifs inscrits sur le périmètre	1 188	1 167
<b>Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE</b>		
CDI	1 120	1 104
CDD	19	26
ALTERNANCE	49	37

Départs	2022	2021
Nombre de départs <sup>(1)</sup>	156	148
<b>Répartition des départs</b>		
Retraite	19	27
Rupture conventionnelle	12	18
Démission	96	74
Cession de site/société	-	-
Licenciement économique	-	5
Licenciement autre	29	23
Décès	-	1
<b>Taux de roulement</b>		
Nombre de départs n / effectif inscrit n-1	13,37 %	13,32 %

(1) Les départs suite à la fin de la période d'essai ne sont pas comptabilisés.

Recrutements	2022	2021*
Nombre d'embauches (CDD/CDI)	290	248
Nombre d'embauches en CDI	215	171
Dont embauches suite à CDD ou alternance	21	11
Taux d'embauche en CDI	74,14 %	68,95 %
Nombre d'embauches en CDD	39	48
Dont embauches suite à une alternance	4	1
Taux d'embauche en CDD	13,45 %	19,35 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	36	29
Taux d'embauche en alternance	12,41 %	11,63 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des < à 30 ans	31,72 %	33,47 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≥ à 50 ans	15,86 %	14,52 %

\* Dans le cadre du processus d'amélioration continu du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2021 ont pu faire l'objet de correctifs.

#### Deux journées d'intégration réussies

Deux journées d'intégration, réunissant chacune une trentaine de nouveaux collaborateurs, ont eu lieu les 11 octobre et 8 décembre 2022 au siège. Au programme : rencontre des membres du Comité de Direction, présentation des stratégies commerciale et RH, et pour finir visite du centre logistique. Appréciée par les participants, cette initiative sera reconduite tous les trois mois.

#### Un « Vis ma vie » avec les conducteurs

Afin de faire découvrir le métier de conducteur et mieux faire comprendre leurs problématiques métiers, une expérimentation « Vis ma vie » a été organisée le 29 novembre 2022. Une soixantaine de collaborateurs ont répondu présents et ont ainsi pu accompagner certains conducteurs VM Matériaux – LNTP dans leur tournée.

#### Une nouvelle identité de marque

La branche Négocier a lancé sa nouvelle plateforme de marque en novembre 2022. À travers cette identité, elle veut s'ancrer encore plus fortement dans la stratégie de croissance durable du Groupe. Elle a pour cela fait évoluer la signature de son logo qui devient « Construire demain, Construire durable ». Cette promesse clients sera affichée sur les façades de ses 79 points de vente. Le renouvellement se fera progressivement. Les premières concernées en 2022 ont été celles de Niort Bois et Bouguenais.

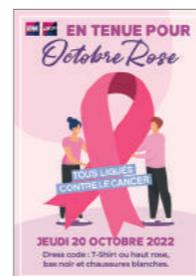
#### Poursuite de « Boost Cooptation »

VM Matériaux favorise la recherche de nouveaux collaborateurs par la cooptation. Tout au long de l'année, les collaborateurs ont la possibilité de promouvoir une connaissance de leur entourage pour intégrer l'entreprise. Ce dispositif a été complété à travers une campagne de communication interne et a concerné 19 collaborateurs.

#### Prendre soin des collaborateurs

Plusieurs actions ont été engagées en 2022 afin de favoriser le bien-être au travail :

- challenge Eveia en octobre 2022 sur 2 sites tests. L'objectif était d'effectuer le plus grand nombre de kilomètres en se relayant en équipe sur un pédalier de bureau. Cette initiative, très appréciée, s'est conclue par l'acquisition de 5 pédaliers,
- sur un site pilote, à Montaigu, livraison une fois par semaine d'une corbeille de fruits en partenariat avec l'association de producteurs PotagerCity, et mise en place d'une bibliothèque participative,
- participation à Octobre Rose avec la mise en place sur la base du volontariat d'un dress code (tee-shirt rose et pantalon noir) sur l'ensemble du réseau VM Matériaux le jeudi 20 octobre et participation à l'événement Movember au mois de novembre.



### 1.4 DIALOGUE SOCIAL

#### Plusieurs réunions du CSE

En 2022, VM Matériaux a organisé 12 réunions du Comité Social Économique (CSE) afin d'évoquer les questions économiques et sociales relatives à la bonne marche de l'entreprise.

#### Nouveaux accords d'entreprise

Plusieurs accords d'entreprise ont été signés en 2022 dans les trois entités de la branche Négocier :

##### VM Distribution

- intéressement avec intégration des critères RSE dans le calcul,
- recours à la visioconférence au sein de CSE,
- mobilités douces,
- protocole Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

##### VM Transport

- avenant à l'accord d'intéressement avec intégration des critères RSE dans le calcul,
- protocole Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

##### Financière VM Distribution

- avenant à l'accord d'intéressement avec intégration des critères RSE dans le calcul.

#### Un Comité RSE élargi

En 2022, la composition du Comité RSE, commun aux deux entités VM Matériaux et LNTP, a été élargie de 6 à 14 membres afin de favoriser une plus grande représentativité dans le cadre de leurs réunions trimestrielles. Cette année, le Comité a impulsé plusieurs actions au sein de la branche : trophées RSE, sensibilisation à la sobriété énergétique, challenges sur les écogestes avec le défi « Ma Petite Planète » (qui sera encore étendu en 2023), accord de mobilités durables (avec dotations de baudriers et d'antivols pour encourager la pratique du vélo)...

### 1.5 DIVERSITÉ

#### Développement de l'alternance

Un effort important a été engagé en 2022 pour favoriser l'accueil des alternants. Ainsi, 32 d'entre eux ont rejoint les équipes VM - LNTP dont 21 au commerce, 3 au marketing, 3 aux ressources humaines, 2 à la logistique, 1 à la finance, 1 à l'informatique et 1 à la maintenance travaux. Une journée d'intégration dédiée aux alternants sera organisée en 2023.

#### Participation à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

Cette année, VM Matériaux s'est fortement engagé dans la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). Plusieurs actions de sensibilisation ont été mises en place : envoi d'un quiz à l'ensemble des collaborateurs (« activ'challenge ») et mise en place de « duos » entre des collaborateurs de l'entreprise et des personnes externes en situation de handicap afin de faire découvrir leur poste de travail. Trois sites y ont participé le 17 novembre dernier : VM Petit-Quevilly, VM Angoulême Bois et LNTP Vannes.



#### Égalité femmes-hommes

En 2022, VM Matériaux a obtenu 84/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes.

## 2. ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

### 2.1 ATTÉNUATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Impact carbone - Scopes 1 et 2 En tonnes eq CO <sub>2</sub>	2022	2021
Négoce	8 596,95	8 915,86

Répartition impact carbone - Scopes 1 et 2	2022	2021
CARBURANT (essence/gazole)	75,76 %	73,62 %
ÉLECTRICITÉ	3,50 %	3,76 %
GAZ (chauffage et bouteille)	10,95 %	11,08 %
FIUOL	0,73 %	0,72 %
GNR	8,06 %	10,34 %
GPL	-	0,02 %
FLUIDES FRIGORIGÈNES (R32/R410A)	0,41 %	0,46 %
GAZ NATUREL (GNC et Bio-GNC)	0,58 %	-

#### Des véhicules moins polluants

VM Matériaux maintient son objectif de renouveler chaque année 10 % de son parc de matériels roulants en privilégiant les véhicules BioGNC, moins polluants. Trois nouveaux camions BioGNC ont été livrés en mars-avril 2022 sur les sites de Rouen, Nantes et Bordeaux. Des engagements ont été pris fin 2021 avec des prestataires externes et des négociations ont été engagées avec d'autres, pour la mise en place de location de véhicules en longue durée. 17 véhicules supplémentaires carburant au biogaz devraient rejoindre la flotte à partir du premier trimestre 2023.

Des essais en conditions réelles sur une semaine d'un camion grue électrique ont été menés en novembre 2022 sur le secteur de La Roche-sur-Yon.

Au-delà de ses investissements, la branche Négoce incite ses prestataires à s'engager dans des dispositifs de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> afin de limiter l'impact sur le dérèglement climatique.

16 nouvelles bornes de recharge électrique ont été installées en 2022.

Le renouvellement du parc de chariots élévateurs par des modèles électriques se poursuit. L'objectif est de progressivement remplacer ceux fonctionnant au gaz et au fioul afin de participer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Une quarantaine a été commandée en 2022. Leur livraison n'est prévue que pour fin 2023.

### 2.2 ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

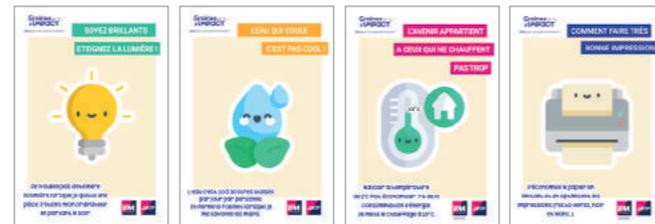
#### Écosolutions : mieux accompagner les artisans dans la rénovation énergétique

Lancé en 2010, le programme écosolutions de VM Matériaux avait été adapté en 2021 pour répondre au Plan France Relance. Il s'adresse aux entreprises certifiées RGE (Reconnu Garant de l'Environnement) intervenant sur des chantiers résidentiels ou tertiaires de rénovation comme l'isolation de

#### Réduction des consommations énergétiques

Un audit énergétique de l'ensemble des bâtiments de VM Matériaux et de sa filiale Transport a été effectué en fin d'année 2021 par EDF. La restitution a eu lieu en mars 2022 avec des préconisations. La plupart des actions d'amélioration préconisées sont en cours de déploiement. De nouveaux sites ont notamment été équipés d'un système d'éclairage au LED de manière à réduire les consommations électriques.

Une des actions fortes menées en 2022, à l'initiative du Comité RSE, a été le lancement d'une campagne d'affichage afin de sensibiliser les collaborateurs aux éco-gestes : éclairage, chauffage, consommation d'eau, impressions papier... Elle a été complétée par une note interne du Directeur général, diffusée en novembre, afin de rappeler les bonnes pratiques à tenir.



#### La formation comme outil d'atténuation

##### En interne

Les formations de sensibilisation aux enjeux RSE de l'ensemble des managers ont démarré en octobre 2022. Deux collaborateurs se sont également portés volontaires pour devenir « fresqueurs ». Formés au mois de novembre 2022, ils peuvent désormais animer les sessions de Fresque du Climat auprès de leurs collègues.

##### Pour mieux accompagner les artisans

VM Matériaux accélère une nouvelle fois et renforce son engagement aux côtés de ses clients dans la rénovation énergétique des bâtiments. À ce titre, la branche ambitionne de former, d'ici fin mars 2023, 130 collaborateurs RAR (Référénts Aides à la Rénovation), en vue de labelliser 60 points de vente. Ces formations seront animées par un organisme de formation agréé et certifié QUALIOP.

Les RAR sont des relais directs du programme OSCAR (Optimisation et Simplification des CEE pour les Artisans de la Rénovation) lancé depuis février 2022 par le gouvernement. OSCAR a pour but d'accompagner et former les professionnels aux aides qui peuvent être proposées aux particuliers en matière de rénovation énergétique.

À l'issue de la formation, les participants (vendeurs ou directeurs de points de vente) seront évalués et se verront délivrer un certificat qui leur permettra de faire valoir leurs compétences et de labelliser leur point de vente.

combles ou des murs par exemple.

Pour l'animation de ce programme, VM Matériaux travaille avec son partenaire Helligo, agréé par le Ministère de la Transition écologique, délégataire des CEE et mandataire de l'Agence Nationale de l'Habitat. Cinq techniciens rénovation énergétique, répartis par secteur géographique, ont été nommés afin d'assurer le rôle de conseil et de relais entre le client professionnel et Helligo.

Pour faciliter les démarches des artisans, VM Matériaux met également à leur disposition des guides pratiques : comment monter un dossier conforme, des modèles de conventions d'adhésion CEE, etc. Elle s'appuie notamment sur le simulateur digital CAP RENOV+ qui permet de facilement quantifier toutes les aides nationales et régionales (bilan énergétique, estimations économiques, etc.).

Depuis le début de ce partenariat, près de 1 000 logements résidentiels ont été rénovés dont 329 logements en électricité. Ces travaux ont généré 9 793 602 kWh d'économie d'énergie annuelle, soit une économie de 1 856 tonnes de CO<sub>2</sub>.

#### Une gamme de produits écologiques élargie

En 2022, VM Matériaux a élargi son offre et fait entrer dans ses points de vente une nouvelle gamme d'isolants biosourcés sélectionnés exclusivement auprès de fournisseurs français : chanvre, coton, coton recyclé, fibre de bois, ouate de cellulose, liège, fibre de polyester, lin et jute. La branche se prépare ainsi aux enjeux de la construction neuve, avec la mise en place de la RE 2020.

#### Logistique : un engagement aux côtés de FRET 21

VM Matériaux projette ses premiers objectifs environnementaux en intégrant en mars 2022 le dispositif FRET 21. Dans cette démarche volontaire pour limiter son impact environnemental, la branche vise à réduire les émissions de CO<sub>2</sub>, soit 490 tonnes, relevant de la logistique de transport.

Pour atteindre cet objectif, les actions seront concentrées sur le transport routier aval intervenant à la livraison entre le centre logistique et les points de vente, et surtout entre le point de vente et le chantier. VM Matériaux a choisi de travailler sur quatre axes majeurs : l'augmentation du taux de remplissage des camions, la diminution des distances parcourues, le renouvellement du

parc en BioGNC, l'augmentation du nombre de transporteurs dans « Objectif CO<sub>2</sub> ». Un plan d'action qui a nécessité un travail préparatoire entrepris il y a trois ans.

Le coefficient de remplissage des véhicules sera amélioré de 5 % d'ici trois ans. Des actions d'anticipation sont mises en place pour optimiser le chargement des véhicules, offrant plus de souplesse dans l'organisation des tournées. Les techniques de chargement sont également améliorées pour occuper un maximum d'espace dans le volume global. Des formations sur l'arrimage sont prévues, et des réflexions sont en cours sur la manière de charger et sur les supports utilisés. Sur les livraisons de chantiers réalisées par des porteurs de 26 tonnes, des remorques pourront être utilisées pour augmenter le tonnage transporté.

Tout est mis en œuvre pour limiter l'éloignement kilométrique des livraisons. Cette rationalisation vise une meilleure répartition des commandes en privilégiant systématiquement le point de vente le plus proche du chantier. Un nouveau schéma logistique est en cours de test avec un flux direct entre le centre logistique VM Matériaux et le chantier, sans passage par le point de vente.

VM Matériaux mise également sur le renouvellement de sa flotte poids lourds vers des véhicules BioGNC. Un investissement qui participera autant à la réduction des gaz à effet de serre que des particules fines. D'ici 2023, ce sont plus de 20 véhicules en BioGNC qui intégreront la flotte logistique (soit 15 % de la flotte actuelle). Le premier a été livré le 15 mars 2022.

Souhaitant amener tout son écosystème dans une démarche collective, VM Matériaux invite ses transporteurs partenaires à s'engager dans le programme « Objectif CO<sub>2</sub> ». Sa filiale Transport rejoindra également ce programme en 2023.

### 2.3 UTILISATION DURABLE ET PROTECTION DE L'EAU ET DES RESSOURCES

#### Chaîne d'approvisionnement

VM Matériaux travaille sur la maîtrise de sa chaîne d'approvisionnement. Les principales matières premières distribuées (PVC, bois, ciment, acier) proviennent toutes de l'Union européenne et sont certifiées (PEFC, NF, CE).

### 2.4 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

#### Optimisation de la gestion des déchets

Tonnage des déchets produits annuellement par nos sites classés ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement)

	Déchets non dangereux		Déchets dangereux		Déchets inertes	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
VM Matériaux	320,00	736,95	-	-	81,00	137,50

En 2021, VM Matériaux avait engagé une démarche de rationalisation de la gestion de ses déchets. En 2022, elle fait désormais appel à trois prestataires afin de massifier le tri. Cette organisation doit permettre une meilleure traçabilité des déchets dans une démarche d'amélioration continue.

#### Préparation de la nouvelle REP Bâtiment

Afin de préparer la mise en place de la nouvelle REP Bâtiment, des réunions ont été organisées sur quatre sites (Cholet, Luçon, Bouguenais et Aizenay) avec l'éco-organisme VALOBAT.

VM Matériaux a mis en place une cellule de projet pour pouvoir assurer :

- la collecte : les distributeurs doivent faciliter la collecte des déchets issus des produits qu'ils vendent, en mettant à disposition des contenants adaptés et spécifiques,
- la reprise sans frais de tous les déchets triés et séparés : les points de vente concernés ont l'obligation de collecter ces derniers, selon la logique des sept flux (métal, plastique, verre, bois, fraction minérale, plâtre et papier), et ce sans frais pour les personnes ou sociétés qui viennent rapporter ces produits,
- la reprise « 1 pour 0 » : la REP prévoit que les distributeurs mettent en place la collecte 1 pour 0, à savoir que tout déchet déposé sera repris gratuitement sans obligation d'achat d'un nouveau produit ou matériau.

#### Réutilisation et consignes des palettes en bois

Les actions pour optimiser la gestion des palettes en bois se sont poursuivies avec :

- la consigne des palettes sur les points de vente,
- la récupération et la remise en état des palettes usagées. Un plateau dédié a été aménagé sur le centre de logistique afin de faciliter leur reprise et permettre des rotations plus rapides.

## 2.5 ACHATS RESPONSABLES

En matière d'achats, VM Matériaux assure une démarche annuelle de revue de ses conditions générales avec ses fournisseurs et rencontre l'ensemble de ses partenaires.

VM Matériaux participe au groupe de travail mis en œuvre par le Groupe sur les achats responsables, qui a pour objectif de mieux appréhender les enjeux

clés de la politique achats durables. À ce titre, une cartographie sera établie afin de définir une stratégie et une feuille de route achats responsables alignée sur les ambitions du Groupe.

## 3. ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

### 3.1 ÉTHIQUE

La notion de responsabilité éthique est toujours présente dans les contrats fournisseurs de VM Matériaux. Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la

corruption, une formation est dispensée aux nouveaux arrivants. Ce travail de sensibilisation cible en priorité les collaborateurs les plus exposés.

### 3.2 SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION

L'ensemble des nouveaux collaborateurs bénéficient d'une session de sensibilisation à la cybersécurité. Elle vise à tester leurs connaissances et s'assurer de l'adoption des bons réflexes. Basée sur un quiz en ligne, elle évalue leur niveau de connaissances sur le sujet. Plusieurs tests de

« phishing » aléatoires ont également été réalisés. À l'issue de ces tests, une session de partage et de revue de l'ensemble des thématiques abordées en termes de sécurité responsable a été réalisée.

## 4. DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

### 4.1 CLIENTS

#### Satisfaction clients

Un suivi de la satisfaction clients est mis en place. Les résultats et les commentaires des clients sont suivis mensuellement et remontés à chacun des points de vente afin d'établir si nécessaire des plans d'action. Un score NPS (Net Promoting Score) de 37 en 2022 (contre 32 en 2021) est désormais suivi mensuellement sur neuf thématiques et permet d'adapter et améliorer les pratiques dans les points de vente (telles que les délais de livraison, accueil et conseil clients).

#### Digitalisation des parcours clients

La refonte du parcours clients et la transformation digitale font partie des piliers de la stratégie de VM Matériaux. Le projet In-Cube (système digital dédié à la vente), qui améliore l'expérience clients grâce à une nouvelle approche, en est une belle illustration.

Aménagée dans la salle d'exposition, cette pièce noire dispose d'un système de projection en haute définition (4K) sur deux écrans, au sol et au mur (de 2,5 x 2,5 m chacun). Un deuxième point de vente a également été équipé en juillet 2022 et d'autres sont en cours en 2023.

#### Amélioration de l'accueil clients sur les sites

Le déploiement du plan de modernisation des points de vente s'est poursuivi en 2022 : libre-service, salle d'exposition, comptoir d'accueil, espace convivialité clients ou encore signalétique façade.

L'une des opérations phares a été l'ouverture en juillet 2022 du nouveau point de vente de Bouguenais, qui accueille les nouveaux concepts en cours de déploiement dans le cadre de la transformation du parcours clients. Sur 15 000 m<sup>2</sup> (dont une partie sous-louée), on y retrouve les onze box ambiances avec toutes les nouveautés, le Libre-Service et les trois showrooms 100 % décoration (sur 450 m<sup>2</sup>) avec l'espace dédié au sanitaire, la parquetterie, la carreautherie et le nouveau simulateur In-Cube.

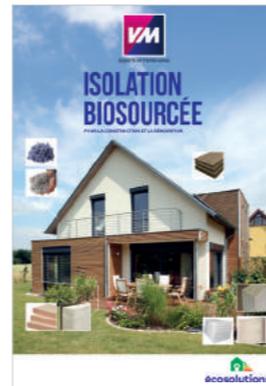
#### Participation à des salons

En 2022, VM Matériaux a participé à différents salons à destination des professionnels comme des particuliers tels que :

- le Carrefour de l'eau à Rennes,
- le Salon Maison Neuve à La Rochelle,
- le Salon de l'Habitat à Caen.

#### De nouveaux catalogues

Le nouveau catalogue d'isolants biosourcés est construit tel un guide de choix pédagogique. Sa sortie au cours du premier trimestre 2022 s'est accompagnée d'une mise en avant de cette gamme dans les points de vente, de la formation des équipes VM Matériaux afin d'approfondir leur expertise et de partenariats locaux avec les fournisseurs.



## REPORTING ACTIVITÉ MENUISERIE



Présent à l'échelle nationale, ATLANTEM conçoit, fabrique et commercialise auprès des professionnels une offre complète multimatériaux de menuiseries, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails. Acteur industriel de premier plan de la fabrication sur-mesure de menuiseries et fermetures extérieures pour le bâtiment, l'entreprise dispose d'un ensemble de 11 usines spécialisées en France, dotées d'équipements industriels performants. L'entreprise s'appuie sur ses 1 004 collaborateurs pour offrir des produits de qualité au savoir-faire artisanal unique.

ATLANTEM compte sur ses deux réseaux d'installateurs en France à destination des particuliers :

- SOLABAIE regroupe plus de 150 adhérents sur toute la France. Le réseau réunit des professionnels spécialistes dans la pose de menuiseries et fermetures : menuiseries PVC, bois et aluminium, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails.

- CHARUEL distribue des portails PVC et aluminium produits dans l'usine de Carentoir (56). Avec plus de 40 ans d'expérience, il est le premier réseau de spécialistes du portail en France. Le réseau regroupe plus de 50 adhérents spécialistes des portails, clôtures et claustras. Ses experts accompagnent leurs clients tout au long de leurs projets et les conseillent en fonction de leurs besoins et budget.

Filiale d'ATLANTEM, spécialisée dans la construction bois, INCOBOIS conçoit ossatures, charpentes, poutres... afin de répondre aux chantiers du Grand Ouest de la France. De l'avant-projet à la mise en œuvre, l'entreprise garantit savoir-faire et qualité de fabrication.

### 4.2 PARTENARIATS ET MÉCÉNATS

En plus de son implication dans l'association Martial CAILLAUD, VM Matériaux a mené des actions de solidarité :

- réemploi par des dons de matériaux de construction aux antennes locales d'Emmaüs,
- mécénat pour soutenir le club Smash Basket de L'Herbergement et sa section de sport adapté nommée « le baskin ». Le Club propose des activités

physiques et sportives aux personnes en déficience intellectuelle et permet de réunir sur un même terrain des personnes valides et non valides,

- aides auprès de plusieurs clubs sportifs tels que l'Oléron Rugby Club, le Niort Rugby, le Luçon Foot.



EFFECTIFS  
**1 004**  
(EFFECTIFS INSCRITS  
AU 31.12.2022)



FEMMES  
**221**  
SOIT 22,0 %



HOMMES  
**783**  
SOIT 78,0 %



POURCENTAGE  
DE COLLABORATEURS EN CDI :  
**93,6 %**

# 1. PROGRÈS HUMAIN

En 2022, et afin d'assurer une analyse reflétant les tendances sur une année complète, le périmètre ne prend pas en compte les sociétés acquises dans l'année par le Groupe. Par ailleurs, afin d'avoir un mode de comptabilisation harmonisé au sein du Groupe, à compter de 2022, les

collaborateurs sortant des effectifs au 31.12.2022 sont conservés dans les effectifs à cette même date. Ce changement méthodologique implique le recalcul d'un certain nombre d'indicateurs historiques sur l'année N-1.

## 1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

### Accidents de travail

	2022	2021*
Taux de fréquence des accidents du travail <sup>(1)</sup>	18,45	22,85
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	32	38
Taux de gravité des accidents du travail <sup>(2)</sup>	0,82	1,30
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	1 422	2 161

\* Le mode de calcul du nombre d'heures travaillées des effectifs ayant été modifié, les taux déclarés sur la DPEF 2021 pour les taux de fréquence et de gravité étaient respectivement de 23.62 et 1.34.

(1) Taux de fréquence =	$\frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}} \times 1\,000\,000$
(2) Taux de gravité =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour accident de travail}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}} \times 1\,000$

Le nombre d'accidents de travail (AT) avec arrêt a diminué de 15,78 % en 2022 par rapport à 2021 (tous contrats confondus) pour un total de 6 AT. Ces résultats sont encore plus significatifs en nombre de jours avec arrêt qui ont diminué de 34,2 % par rapport à 2021.

Dans le cadre de ses nouvelles acquisitions, ATLANTEM met en œuvre tous les efforts possibles afin de les aligner sur les standards de prévention sécurité de la branche.

### Absentéisme

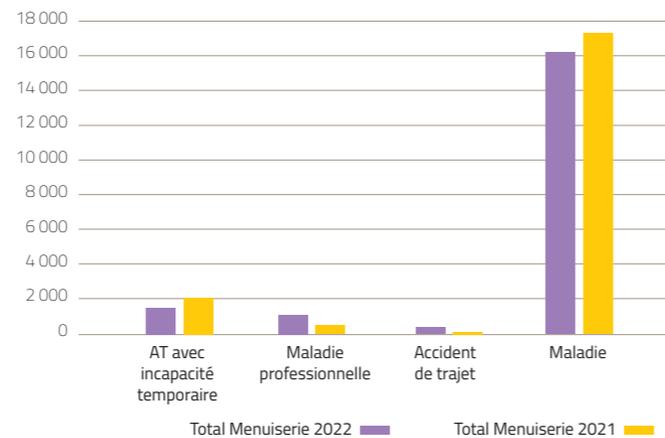
Afin de suivre précisément les motifs d'absentéisme liés à la santé sur lesquels chaque activité peut agir, le périmètre de calcul du taux d'absentéisme est modifié depuis 2021. Il prend en compte uniquement les maladies, les maladies professionnelles, les accidents de trajet et les accidents de travail rapportés au nombre de jours travaillés.

Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul, afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

	2022	2021
Taux d'absentéisme	5,28 %	5,80 %

Taux d'absentéisme =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour maladies, maladies professionnelles, accidents de trajet et accidents de travail}}{\text{nombre de jours travaillée (base calendaire)}} \times 100$
----------------------	---

Répartition de l'absentéisme (en jours) - Menuiserie



### Une politique sécurité redynamisée



La rédaction d'une feuille d'engagement a permis à la branche Menuiserie de lancer sa nouvelle politique sécurité « Sécurité'M ». Ses ambitions, qui s'inscrivent pleinement dans la stratégie de l'activité, ont été présentées en septembre 2022, lors d'une journée « Impulsion », à l'ensemble des membres du Comité de Direction et des responsables de site. Tout ce travail de structuration a été mené avec un cabinet extérieur et appuyé par une alternante en charge d'accompagner la mise en place du nouveau logiciel sécurité : ACCILINE +.

Cette culture sécurité s'est déployée sur les sites au fur et à mesure de la réalisation de leurs diagnostics. Les sept derniers auront lieu début 2023. L'ensemble des managers et des opérateurs des sites audités vont ensuite bénéficier d'une formation 3E (Exigence, Exemplarité, Engagement) et sur la méthode de l'arbre des causes durant le premier trimestre 2023.

### Nouveau logiciel sécurité : ACCILINE +

Après une phase de paramétrage initié en juillet 2022, l'outil va entrer en phase de production en février 2023. Il sera opérationnel après la formation des utilisateurs en avril 2023 avec un accompagnement au changement des équipes. Il intègrera plusieurs modules sécurité : gestion des accidents travail/maladies professionnelles, pilotage absentéisme, suivi formations/habilitations, évaluation des risques (DU), veille réglementaire, etc.

### Des outils de communication efficaces

ATLANTEM a continué de s'appuyer en 2022 sur les outils de communication mis en place, ou relancés, ces dernières années :

- 24 Comités de pilotage sécurité organisés une fois par trimestre par le directeur du site,

- des réunions quotidiennes Agilité Clients Engagement (ACE),
- des « stops sécurité » (arrêt de la production pour échanger sur les accidents de travail, les situations à risques, rappeler les consignes de sécurité, etc.),
- 15 flashes sécurité, support qui permet de communiquer à la suite d'un AT ou sur des actions de sensibilisation identifiées.

### Formations sécurité

Plusieurs formations sécurité ont été réalisées en 2022 :

- guide-file et serre-file pour les évacuations incendie : 103 personnes formées,
- exercice incendie : 7 personnes formées,
- gestes et postures : 57 personnes formées,
- animation sécurité par le « Fast Truck : À vous la santé » du Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) : 10 collaborateurs concernés en octobre 2022 à Pontivy,
- conduite responsable et risques routiers (Centaure et Abskill) : 124 personnes formées, considérées comme populations les plus à risques en 2022 soit la totalité des commerciaux.

### Amélioration des sites

Plusieurs travaux d'amélioration et de modernisation des sites ont été menés en 2022 :

- aménagement de nouvelles salles de pause à Carentoir et Hillion avec l'installation d'une fresque d'informations des animations et événements internes (projets en cours) sur le site d'Hillion,

- installation d'une ligne de transitique pour la production du coulissant AM-X à l'usine d'Hillion,
- investissement dans des nouvelles machines automatiques à Saint-Sauveur-des-Landes,
- passage de l'éclairage au LED pour ATLANTEM Noyal-Pontivy,
- remplacement des éclairages de l'atelier montage aluminium sur les sites de Carentoir, de Languidic et d'INCOBOIS Le Gua,
- livraison d'un nouveau compresseur (confort sonore) pour le site de Le Gua,
- mise en place d'un magasin motorisation afin d'agrandir le « composant » sur le site de Carentoir,
- dotation de chariots élévateurs électriques pour les sites d'INCOBOIS,
- mise en place d'une aide à manutention pour les bois à grande longueur au poste du sciage sur le site d'INCOBOIS Le Gua,
- création de chariots pour tabliers, pour le laquage stock à la verticale, poste accessoire VRI sur le site de Languidic,
- acquisition d'un escabeau plateforme pour le magasin quincaillerie sur le site de Languidic.

### Des équipements plus ergonomiques

ATLANTEM a fait l'acquisition en 2022 de plusieurs exosquelettes, suite à une évaluation des risques, pour les sites de Cholet et de Languidic.

## 1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le budget formation, inscrit pour 2022, a fortement évolué (en progression de 112 % par rapport à l'année 2021).

Un travail de formalisation d'un catalogue de formations a notamment été engagé avec les managers (outil Diapason, gestionnaire de paie, management, lean durable, etc.). Celui-ci leur a été transmis pour les entretiens individuels prévus en 2023.

### En direction des commerciaux

En plus de la sécurité, un effort tout particulier a été porté sur la montée en compétences des commerciaux. L'objectif était de les accompagner :

- dans le cadre de la réorganisation complète de la force commerciale engagée mi-2022 avec des formations pour devenir « multiproduits » (menuiseries, fermetures, etc.) : 90 technico-commerciaux ont été concernés,
- dans la maîtrise de l'outil DIGIT'AM, solution de gestion intégrée dédiée aux artisans. La coordinatrice digitale a formé 50 utilisateurs en interne sur 2022. En parallèle, 321 clients ont également été formés.

### L'AFEST, un outil de promotion interne

La promotion interne est au cœur de la politique RH d'ATLANTEM. L'un des leviers porte sur les Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST) menées en partenariat avec la branche interprofessionnelle Plasti Ouest. Elles ont permis :

- l'évolution d'un chef d'équipe vers un poste de responsable de production, pour l'activité Charpente,
- la mise au même niveau de compétences de 10 correspondantes de gestion, pour l'activité Menuiserie (action en cours).

### Une charte de tutorat en reconnaissance de l'expérience

Les tuteurs sont au cœur du processus d'intégration des nouveaux arrivants. Leur rôle a été conforté et formalisé à travers une charte de tutorat. Le premier site à la signer a été Saint-Sauveur-des-Landes.

### Certificat de Qualification Professionnelle

Afin de développer l'employabilité de ses collaborateurs tout en reconnaissant leur savoir-faire, ATLANTEM s'appuie depuis 2019 sur les Certificats de Qualification Professionnelle. Plusieurs CQP ont été déployés en 2022 sur plusieurs sites :

- CQP Expert Lean sur Noyal-Pontivy, de février à décembre 2022 : 1 stagiaire,
- CQP Coordinateur Îlot sur Hillion, de mai à décembre 2022 : 2 stagiaires,
- CQP Coordinateur Îlot sur Saint-Sauveur-des-Landes, de juin 2022 à mai 2023 : 7 stagiaires,
- CQP Assemblage Montage de Menuiseries Extérieures (AMME) sur Noyal-Pontivy, d'octobre 2022 à mars 2023 : 4 stagiaires,
- CQP Interprofessionnel ADV sur Noyal-Pontivy, de novembre 2022 à septembre 2023 : 6 stagiaires.

### Des parcours de formation plus adaptés

Afin de mieux individualiser le parcours de formation, le service RH a intégré de nouvelles matrices de compétences dans les formulaires d'entretiens annuels. Après les activités Menuiserie en 2020 et Charpente en 2021, le déploiement s'est poursuivi en 2022 avec l'activité transport (TBM). Le prochain périmètre concerné sera celui de MGT Menuiseries Bois en 2023.

### Digitalisation des métiers

Dans le cadre du projet « Armorix » sur le site d'Hillion, et de l'arrivée d'une nouvelle ligne de transitique, la majorité des postes de travail sont digitalisés. Pour accompagner ses collaborateurs dans cette évolution, ATLANTEM a évalué leurs connaissances en informatique et a dispensé des formations aux

personnes les moins agiles avec les outils numériques. Ces formations ont été réalisées en interne par deux apprentis ingénieurs du service méthodes. 12 salariés ont été formés aux rudiments de l'informatique pendant 2 heures et 4 autres ont été formés pendant 6 heures.

## 1.3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

ATLANTEM mène une politique volontariste de recrutement, avec en 2022 un delta positif de 112 nouveaux collaborateurs (209 entrées contre 97 départs). Cette stratégie vise à accompagner la montée en production des sites. Elle cible principalement les profils d'opérateurs de production, qui ont représenté 2/3 des recrutements en 2022 comme en 2021.

Effectifs inscrits sur le périmètre au 31.12	2022	2021*
Effectifs inscrits sur le périmètre	1 004	959
<b>Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE</b>		
CDI	940	895
CDD	41	47
ALTERNANCE	23	17

Départs	2022	2021
Nombre de départs <sup>(1)</sup>	97	90
<b>Répartition des départs</b>		
Retraite	26	18
Rupture conventionnelle	10	7
Démission	42	39
Cession de site/société	0	0
Licenciement économique	0	0
Licenciement autre	17	22
Décès	2	4
<b>Taux de roulement</b>		
Nombre de départs n /effectif inscrit n-1	10,11 %	10,02 %

(1) Les départs suite à la fin de la période d'essai ne sont pas comptabilisés. Le taux de turn-over est remplacé par le taux de roulement qui correspond à la définition utilisée du nombre de départs en année n sur les effectifs inscrits au 31.12 de l'année n-1.

Recrutements	2022	2021*
Nombre d'embauches (CDD/CDI)	209	193
Nombre d'embauches en CDI	136	98
Dont embauches suite à CDD ou alternance	50	17
Taux d'embauche en CDI	65,07 %	50,78 %
Nombre d'embauches en CDD	61	82
Dont embauches suite à alternance	0	1
Taux d'embauche en CDD	29,19 %	42,49 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	12	13
Taux d'embauche en alternance	5,74 %	6,74 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des < à 30 ans	36,84 %	39,38 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≥ à 50 ans	16,75 %	11,92 %

\* Dans le cadre du processus d'amélioration continu du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2021 ont pu faire l'objet de correctifs.

### Renforcer la marque employeur

Un important travail de remise à plat de la marque employeur a été mené en 2022. Une grande consultation a tout d'abord été lancée entre juillet et septembre auprès de candidats, de salariés en poste et d'anciens salariés afin de recueillir leur opinion sur l'entreprise. Au total, une centaine de personnes volontaires ont été interrogées. Ces retours ont été croisés avec les résultats du baromètre social réalisé en début d'année.

La conclusion est qu'il fait bon vivre et travailler chez ATLANTEM. L'entreprise porte des valeurs de bienveillance et de proximité et offre de belles opportunités d'évolution professionnelle. Tous ces éléments ont permis de définir la nouvelle charte graphique qui sera prochainement dévoilée.

La prochaine étape en 2023 sera la construction du plan d'action (création de la ligne éditoriale, réalisation de nouvelles vidéos-métiers, etc.) afin de mieux faire connaître cette nouvelle identité RH.

En parallèle, la plaquette, visant à présenter de façon synthétique l'offre employeur et les valeurs de l'entreprise, a bien été diffusée à tous les candidats en 2022.

### Organisation de Job Dating

En 2022, plusieurs Job Dating ont été organisés à :

- Cholet,
- Noyal-Pontivy (avec une embauche clé prévue en janvier 2023),
- Vannes,
- Vitré,
- Journée découverte métiers à Cholet,
- Lorient.

### Prendre soin des collaborateurs

Un groupe de projet lié à la QVT a été mis en place en mars 2022 au sein du Comité RSE afin de développer des activités favorisant le bien-être au travail :

- yoga du rire sur les sites d'Hillion et Noyal-Pontivy en juin et juillet,
- ateliers partagés à Noyal-Pontivy pour la construction, à partir de palettes en bois recyclé, de mobiliers extérieurs (juin et juillet) et de nichoirs (décembre),
- participation à la semaine SQVT début décembre,
- réveil musculaire mis en place début mai sur les sites de Languidic et Noyal-Pontivy.

## 1.4 DIALOGUE SOCIAL

### Plusieurs réunions du CSE

ATLANTEM compte trois Comités Sociaux et Économiques (CSE), qui se réunissent une fois par mois : INCOBOIS, MOISAN et ATLANTEM. Au total, 35 rencontres ont été organisées en 2022.

### Nouveaux accords d'entreprise

Plusieurs accords sociaux ont été signés en 2022 avec les représentants du personnel :

- intéressement avec intégration des critères RSE dans le calcul (ATLANTEM, INCOBOIS ET CIOB MOISAN),
- protocole Négociations Annuelles Obligatoires (NAO),
- prime d'ancienneté (ouvrant la possibilité d'en bénéficier à partir de 2 ans au lieu de 3 ans),
- accord de substitution et de performance collective suite à l'intégration du site de Vitrolles.

Dans le cadre de l'intégration des équipes d'ACTIVENCE, les élus du CSE ont été consultés en mai 2022 afin de permettre une harmonisation sociale. Une des organisations syndicales n'ayant pas voulu signer l'accord, un référendum a été organisé en juin auprès de l'ensemble du personnel, qui l'a plébiscité à plus de 77 %.

Deux autres accords, en cours de négociation, seront signés début 2023 : gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et mobilités douces.

### Un Comité RSE élargi et en action

En 2022, le Comité RSE a été élargi à l'activité Charpente pour atteindre 20 membres. Des groupes de travail autour de plusieurs thématiques ont été constitués afin d'accompagner le déploiement des grandes priorités RSE : santé-sécurité, biodiversité et environnement, achats responsables, satisfaction clients, développement de la mobilité douce et réduction de l'empreinte carbone. Lors des réunions trimestrielles du Comité RSE, chaque groupe présente les évolutions des actions.

Afin de renforcer la communication RSE et mieux partager les bonnes pratiques, le Comité RSE a également lancé un journal trimestriel (format papier et numérique).

4 réunions retraites ont été planifiées sur janvier 2023.



## 1.5 DIVERSITÉ

### Accueil des alternants

ATLANTEM a accueilli 12 nouveaux alternants en 2022, pour atteindre 23 contrats en cours sur 2022. Ils ont été accueillis au sein de différents services (production ou support) pour des missions portant sur l'environnement, les méthodes, la comptabilité, la maintenance, le bureau d'études, la production, la communication marketing et les ressources humaines.

### Égalité femmes-hommes

En 2022, ATLANTTEM a obtenu 89/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes. Ce résultat, identique à l'année 2021, s'explique par la politique volontariste engagée depuis plusieurs années.

### Deux nouveaux référents « harcèlement »

Deux nouveaux élus du personnel ont été nommés référents sur les sujets du harcèlement et des agissements sexistes : le premier a été formé en 2022. La seconde, qui fait partie des anciens effectifs de MGT Menuiseries Bois, le sera en 2023.

### Soutien au secteur protégé

ATLANTEM s'engage à favoriser l'insertion de tous les publics. Cette volonté s'illustre à travers les contrats de prestations signés depuis plusieurs années avec des organismes spécialisés (ESAT, EA, réinsertion professionnelle) tels que :

- l'entretien des espaces verts sur les sites de Marseille, Boué, Carentoir et Maizières-la-Grande-Paroisse,
- la découpe d'éléments (aluminium, volet roulant, étrépillons) à Cholet, Boué et Saint-Georges-de-Montaigu,
- la fabrication des palettes en bois à Noyal-Pontivy et Languidic,
- le tri et prémontage de pièces sur le site d'Hillion.

## 2. ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

### 2.1 ATTÉNUATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Impact carbone - Scopes 1 et 2 En tonnes eq CO <sub>2</sub>	2022	2021
Menuiserie	2 697,44	2 722,23

Répartition impact carbone - Scopes 1 et 2	2022	2021
CARBURANT (essence/gazole)	39,14 %	37,01 %
ÉLECTRICITÉ	13,64 %	14,61 %
GAZ (chauffage et bouteille)	37,46 %	40,30 %
FIOUL	5,59 %	5,27 %
GNR	2,55 %	2,82 %
GNL	1,62 %	-

ATLANTEM poursuit le déploiement de sa politique environnementale à travers des initiatives visant à réduire ses émissions de gaz à effet de serre, dont certaines se sont concrétisées en 2022, suite à l'audit énergétique réalisé en 2021 par EDF :

- remplacement des éclairages par des LED sur les sites de Noyal-Pontivy, Languidic et l'extérieur pour INCOBOIS et MOISAN (travaux intérieurs prévus en 2023),
- réflexion en cours pour passer en tout électrique le système de chauffage et climatiseur du site de charpente à Saint-Georges-de-Montaigu.

#### Réduction des consommations énergétiques

ATLANTEM a déployé à partir de novembre 2022 sur l'ensemble de ses sites une campagne d'affichage de sensibilisation aux économies d'énergie. Des fiches sur les écogestes ont également été distribuées. Cette démarche va se pérenniser en 2023.

#### Encourager les mobilités durables

Un sondage mobilité a été réalisé, au 2<sup>e</sup> trimestre 2022 sur tous les sites de la branche, avec un taux de participation de 295 salariés. L'objectif était de dresser un état des lieux des modes de déplacements professionnels et domicile-travail et d'identifier des axes d'amélioration :

- développement du covoiturage : avec l'augmentation du prix de l'essence, les collaborateurs sont de plus en plus concernés. Ils ont d'eux-mêmes proposé des places disponibles dans leurs voitures,
- participation du site d'Hillion au Défi Mobilité organisé du 16 au 22 mai,
- installation de deux bornes de recharge électrique sur INCOBOIS à Saint-Georges-de-Montaigu. Des études sont en cours afin d'équiper chaque site du Grand Ouest (hors Cholet),
- en 2023, l'installation d'abris à vélos sur certains sites tels qu'Hillion est prévue afin de répondre à la demande de salariés.

#### La formation comme outil d'atténuation

Plusieurs formations Fresque du Climat ont été effectuées en 2022. Deux salariés se sont portés volontaires pour devenir fresqueurs. Ils ont animé leurs premières sessions le 21 décembre auprès de l'équipe Méthodes (6 salariés), le 22 décembre au siège (44 salariés) et le 23 décembre sur le site d'Hillion (8 salariés).

Dans cette perspective, la branche s'est engagée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre à hauteur de 10 % en 3 ans (soit 382 tonnes), grâce à la mise en place d'actions concrètes. Elles se déclinent autour de trois grands axes :

- la réorganisation des flux,
- la mise en place de solutions alternatives au transport routier avec un report modal vers le ferroviaire,
- l'achat de transport responsable en intégrant son service transporteur interne TBM, ainsi que ses autres partenaires transport, dans le dispositif Objectif CO<sub>2</sub>.

#### Des véhicules moins polluants

Le renouvellement du parc de poids lourds est en cours afin de basculer la totalité en Euro VI pour réduire davantage les émissions de gaz polluants. En parallèle, ATLANTEM a fait l'acquisition en 2022 d'un camion GNL et d'une voiture électrique pour le siège à Noyal-Pontivy en septembre 2022.

Afin de verdir la flotte automobile, une étude d'électrification sur 5 véhicules de fonction a été effectuée en septembre 2022. Lors du prochain renouvellement, cette étude permettra de s'assurer de l'adéquation du véhicule électrique avec les trajets du conducteur. Les conducteurs identifiés ont pu réaliser des tests en situation réelle avec le nouveau véhicule électrique de Pontivy pendant plusieurs semaines.

### 2.3 UTILISATION DURABLE ET PROTECTION DE L'EAU ET DES RESSOURCES

ATLANTEM est attentif à l'approvisionnement de ses matières premières :

- 100 % des approvisionnements en bois sont labellisés Origine et Légimité des Bois (OLB), FSC et PEFC (renouvellement des forêts) sur le site de Cholet,

- remplacement des bacs de traitement des déchets bois sur le site de CIOB MOISAN.

### 2.4 PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

Plusieurs actions ont été menées en faveur de la préservation de la biodiversité :

- plantation d'arbres fruitiers sur le siège et les deux sites d'Hillion et de Carentoir dans le cadre du réaménagement de leur parking,

- installation de trois ruches sur le site de Noyal-Pontivy,
- construction et installation de nichoirs sur le site de Noyal-Pontivy.

### 2.5 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

#### Réduction des déchets

Le service achats avait lancé en 2021 une étude sur le réemploi des palettes. L'expérimentation qui a démarré en avril 2022 a permis de réaliser 21 prestations pour 3 001 palettes triées et 1 470 palettes réparées soit 46 % de palettes à réparer et 54 % de palettes prêtes à repartir directement dans le système.

Tonnage des déchets produits annuellement par nos sites classés ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement)

	Déchets non dangereux		Déchets dangereux	
	2022	2021*	2022	2021*
ATLANTEM	1 736,17	1 721,80	166,40	177,60
CHARPENTE	302,51	-	-	-
<b>Total</b>	<b>2 038,68</b>	<b>1 721,80</b>	<b>166,40</b>	<b>177,60</b>

\* Dans le cadre du processus d'amélioration continu du suivi des données dans nos outils de reporting, les données 2021 ont fait l'objet de correctifs.

Par ailleurs, ATLANTEM poursuit ses initiatives telles que :

- le recyclage des bois traités avec plus de 154 tonnes réemployées en panneaux OSB (grandes particules orientées),
- le recyclage du papier/carton en partenariat avec le Groupe PAPREC 163 tonnes ont été recyclées en 2022,
- un test de réemploi de chevalets de vitrage et de panneaux de porte est en cours depuis mai 2022 sur le site de Noyal-Pontivy. 59 ont été réparés avant d'être réutilisés par CLIMAVER,
- l'investissement dans une presse à balle afin d'optimiser la collecte et les chargements du carton recyclé. Il a été complété par le lancement d'une étude visant à massifier les déchets en carton sur les sites de Saint-Sauveur-des-Landes et Languidic.

### 2.6 ACHATS RESPONSABLES

Une trentaine de chartes d'engagements autour des enjeux RSE ont été signées. Ce travail va se poursuivre en 2023.

En parallèle, ATLANTEM participe au groupe de travail mis en œuvre par le Groupe sur les achats responsables, qui a pour objectif de mieux appréhender les enjeux clés de la politique achats durables. À ce titre, une cartographie sera établie afin de définir une stratégie et une feuille de route achats responsables alignée sur les ambitions du Groupe.

#### Optimisation de la gestion des déchets

ATLANTEM limite les déchets générés par son activité à travers :

- le déploiement d'un outil interne pour estimer le coût des chutes de matières (en valeur d'achat),
- la mise en place d'une procédure sur le site de Noyal-Pontivy afin de mieux isoler le flux de menuiseries rebutées. Une recherche de prestataire est en cours sur Saint-Sauveur-des-Landes,
- la mise en place du tri sélectif sur le siège : plastique, autres déchets, papier, DIB (déchets industriels banals),
- la réduction des DIB, avec une baisse de 8 % des volumes produits par rapport à 2021. Des caractérisations des bennes de DIB sont réalisées tous les deux semestres par le prestataire PAPREC. Des indicateurs de réduction seront également mis en place en 2023,
- le recyclage de 8 palettes de D3E sur Noyal-Pontivy.

#### MENREC : pour le recyclage des menuiseries en fin de vie

En décembre 2020, ATLANTEM s'associait à FENÊTRÉA, RIOU GLASS et BOHELAY TRANSPORT pour créer MENREC, une structure dédiée au recyclage des menuiseries en fin de vie dans le Grand Ouest. L'objectif est d'apporter aux installateurs (artisans, menuisiers, réseaux de fenêtriers, etc.) une solution clé en main en matière de collecte et de démantèlement de menuiseries en fin de vie.

L'unité de collecte et de démantèlement a débuté son activité au printemps 2021 et a permis le recyclage de 700 tonnes de menuiseries en fin de vie en 2022.

Le développement s'est accéléré en 2022 : 10 clients du réseau SOLABAIE ont notamment contractualisé avec MENREC.

### 2.2 ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

#### Éco-conception

- Renforcement des taux de MPR (Matière Première Recyclée) dans les produits :
  - Gamme AM-X frappe = 25 % du poids total des profilés PVC en MPR,
  - Gamme PVC frappe = 10 % du poids total des profilés PVC en MPR,
  - Divers profilés secondaires et accessoires injectés dans les activités de menuiseries et fermetures en étude.
- Publication INIES de 3 Fiches de Déclaration Environnementale et Sanitaire (FDES) individuelles spécifiques à la gamme hybride AM-X frappe :
  - AM-X PVC,
  - AM-X ALU,
  - AM-X BOIS.

Les données recueillies ont permis d'enrichir le catalogue des fiches de déclaration environnementale et sanitaire (pour le calcul de l'impact environnemental).

#### Poursuite de l'engagement au sein de FRET 21

En 2022, ATLANTEM a poursuivi son engagement dans le dispositif FRET 21, qui vise à réduire l'impact énergétique et environnemental de son activité.

## 3. ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

### 3.1 ÉTHIQUE

ATLANTEM s'engage à mettre en œuvre les meilleures pratiques de gouvernance, de transparence et d'éthique. Les dossiers de formalité d'embauche de tous les nouveaux cadres comprennent notamment une note d'information sur les conflits d'intérêts.

#### Sensibilisation aux risques de corruption

Une nouvelle campagne de sensibilisation aux risques de corruption a été menée en décembre 2022 auprès de 20 collaborateurs dits « à risque ». Cette formation comprenait la présentation du dispositif de la loi Sapin 2 et sa mise en œuvre au sein du Groupe HERIGE.

ATLANTEM a tenu un Comité de conformité en septembre 2022 avec 11 membres (Direction générale, Directeur administratif et financier, ressources humaines, gestion, logistique, qualité, achats, responsable charpente, marketing, service audit Groupe). Ce Comité s'est réuni une fois par semestre en 2022 afin d'assurer le suivi du plan d'action.

### 3.2 SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION

L'ensemble des collaborateurs d'ATLANTEM a bénéficié d'une session de sensibilisation à la cybersécurité. Elle visait à tester leurs connaissances et s'assurer de l'adoption des bons réflexes. Ils ont pour cela rempli un quiz en ligne afin d'évaluer leur niveau de connaissances. Plusieurs tests de « phishing » aléatoires ont également été réalisés. À l'issue de ces tests, une session de partage et de revue de l'ensemble des thématiques abordées en termes de sécurité responsable a été réalisée.

## 4. DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

### 4.1 CLIENTS

#### Satisfaction clients

Un suivi de la satisfaction clients est désormais mis en place depuis décembre 2022. Les résultats et commentaires des clients seront suivis à chaque période et remontés à la Direction générale, service marketing, responsable service clients et responsable de région pour la mise en place si besoin des plans d'action. Un score NPS (Net Promoting Score) de 19 contre 31 en avril 2022 est désormais suivi trimestriellement. 8 thématiques sont abordées : NPS, satisfaction générale, contacts interlocuteurs, délais et livraisons, produits et fabrication, réclamations, projection commerciale et RSE.

SOLABAIE, le réseau de distribution de menuiseries PVC, bois et aluminium, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails, a reçu la distinction « Meilleure Enseigne 2023 » par le magazine CAPITAL pour la catégorie « Vente et pose de fenêtres ».

Cette distinction souligne :

- l'attention portée à la clientèle,
- le niveau d'expertise professionnelle,
- leur volonté de recommander l'enseigne à une personne de leur entourage.

#### Transformation digitale : au plus près des clients

DIGIT'AM, la solution de gestion intégrée dédiée aux artisans, est le fer de lance de la stratégie de transformation digitale de la branche Menuiserie. L'ambition est de passer de 30 à 40 % de commandes effectuées sur cet outil d'ici la fin d'année. Le réseau des promoteurs digitaux a été pour cela renforcé avec trois nouveaux animateurs sur le « Sud-Ouest », le « Centre Val de Loire » et « Auvergne-Rhône-Alpes-PACA ». Ils viennent en soutien des commerciaux dans cette volonté de mieux accompagner les clients vers le digital. En 2022, 321 entreprises ont été séduites et formées à cet outil avec 341 licences signées.

ATLANTEM est également en cours de déploiement d'un nouveau CRM centralisé (livraison prévue début 2024). Véritable outil d'aide et de structuration pour la force de vente, il va notamment permettre de fiabiliser les remontées des anomalies et d'améliorer le service clients en offrant plus de réactivité.

### 4.2 COLLABORATEURS

#### Médailles du travail

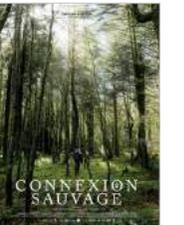
Après deux années de crise sanitaire, les cérémonies de remise des médailles d'honneur du travail ont pu reprendre. 151 médailles ont notamment été décernées cette année chez ATLANTEM et INCOBOIS dont 23 grandes médailles d'or récompensant les carrières longues de 40 années.

#### Des places en crèche

Dans le cadre de son partenariat depuis 2009 avec la crèche "Les Papillons" à Noyal-Pontivy, ATLANTEM réserve des places pour les enfants de ses salariés. Cinq en ont bénéficié en 2022.

#### Soutien à un projet personnel d'un salarié

Séduite par le projet porté par un de ses salariés, Vincent RANNOU, la branche Menuiserie a décidé de le soutenir. Elle a tout d'abord pré-acheté 200 exemplaires de son ouvrage photographique « Connexion sauvage » puis participé au financement de son adaptation en film.



#### Une marche pour lutter contre le cancer

Dans le cadre d'Octobre Rose, une randonnée a été organisée le 24 octobre avec un appel à contribution libre afin de récolter des fonds pour la Ligue contre le cancer. 40 salariés y ont participé.

### 4.3 ORGANISATIONS CIVILES ET PROFESSIONNELLES

#### La société civile

La communauté de Pontivy a mis en place, à travers des temps d'échanges, des ateliers participatifs, afin de définir la future stratégie en matière de déplacements sur le territoire. Ces temps ont permis aux habitants, institutions et entreprises de partager leurs visions. En tant qu'acteur et employeur du territoire, ATLANTEM a participé à ces ateliers.

#### Réseau professionnel

ATLANTEM était présent sur deux salons majeurs de la profession.

En avril, ATLANTEM exposait au premier salon régional du bâtiment du nord de la France, Norbat, à Lille. Ce rendez-vous apporte une proximité unique qui favorise et dynamise les échanges entre les équipes commerciales et clients des Hauts-de-France.

La nouvelle plateforme de marque d'ATLANTEM a été dévoilée en octobre 2022 lors du salon mondial du bâtiment, Batimat, de Paris. Elle a reçu un très bon accueil de la part des clients et collaborateurs présents sur le stand.

#### 4.4 PARTENARIATS ET MÉCÉNATS

Dans le cadre de sa politique philanthropique, ATLANTEM a soutenu des actions réalisées :

- par la Fédération Française Handisport section Tennis de Table. Ce partenariat permettra de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et clients aux situations de handicap. ATLANTEM soutiendra également 3 athlètes handisport de haut niveau dans leur chemin vers des médailles pour les prochains Jeux paralympiques de Paris 2024. Cette initiative sera un fil conducteur, pendant 2 ans, et donnera lieu à des rendez-vous bi-mensuels sur les réseaux sociaux, des rencontres et des échanges avec les athlètes. Ces rendez-vous permettront de parler du handicap et de la sécurité,
- dans le cadre du collectif les Menuisiers Français, ATLANTEM s'est uni aux transports Groussard pour venir en aide à l'Ukraine. Pour cela, l'entreprise a réalisé l'achat de groupes électrogènes destinés à la population de la ville de Kharkiv. L'expédition s'est réalisée début janvier 2023,
- dans le cadre d'un challenge organisé pour les clients du réseau SOLABAIE, ATLANTEM a mis à l'honneur son partenariat avec l'Association Martial CAILLAUD, du Groupe HERIGE. 48 entreprises ont adhéré à l'association via cette opération commerciale, ce qui a permis de collecter 1 780 € pour l'association.

ATLANTEM accompagne des actions de son territoire et renforce ainsi son rôle de partenaire local à travers des initiatives terrain telles que :

- la signature d'un partenariat avec le Club Cycliste Moncontourais (CCM) de Moncontour (22). Le club rassemble une soixantaine de licenciés, dont 2 salariés d'ATLANTEM (Noyal-Pontivy et Hillion) et 4 enfants de salariés. Le partenariat d'une durée de 3 ans permettra de contribuer au financement d'une partie des tenues qui mettront en avant ATLANTEM lors des courses et rencontres,
- la participation au semi-marathon de Loudéac-Pontivy : 44 collaborateurs des différents sites de l'Ouest ont participé à cette course et porté haut les couleurs de l'entreprise, dans les différentes catégories. L'équipe de Languidic a fini 2<sup>e</sup> (sur 17) du Challenge Entreprise 10 km,
- le don de chutes de bois, par le site d'INCOBOIS à Saint-Georges-de-Montaigu, à un chantier d'insertion BATI INSERT en février 2022 pour 85 m<sup>2</sup>.



**EDYCEM affirme un véritable savoir-faire dans la fabrication de béton et de solutions constructives, auprès de tous les acteurs du bâtiment et des travaux publics du Grand Ouest. Pour répondre aux demandes de ses clients, EDYCEM et ses 309 collaborateurs sont en recherche permanente de solutions innovantes afin de leur proposer une offre complète de bétons alliant performance, technicité et esthétique. Cet esprit d'innovation s'illustre notamment par la collaboration avec une chaire de recherche de l'école Centrale Nantes.**

La marque s'articule autour de deux activités : le Béton Prêt à l'Emploi et le Béton Préfabriqué Industriel :

- EDYCEM BPE s'appuie sur son réseau de 33 centrales pour fabriquer et livrer du Béton Prêt à l'Emploi pour le bâtiment et les travaux publics. L'activité dispose de moyens nécessaires afin de proposer une large

gamme de produits innovants comme la gamme de bétons bas carbone VITALISS®, ou encore la gamme de bétons décoratifs LUMILISS®, développés dans son laboratoire R&D. En complément, le Groupe s'est doté en 2022 d'une plateforme regroupant du négoce de granulats, du traitement d'inerte et une installation de lavage de granulats confirmant son engagement en matière d'économie circulaire.

- EDYCEM PPL préfabrique et commercialise des produits en béton pour la maçonnerie (blocs béton, planelles, etc.), l'aménagement extérieur (dalles, pavés, etc.) et la voirie (bordures, bandes de guidage, etc.) sur tout le territoire national.



**EFFECTIFS**  
**309**  
(EFFECTIFS INSCRITS  
AU 31.12.2022)



**FEMMES**  
**56**  
SOIT 18,1 %



**HOMMES**  
**253**  
SOIT 81,9 %



**POURCENTAGE  
DE COLLABORATEURS EN CDI :**  
**94,8 %**

# 1. PROGRÈS HUMAIN

En 2022, et afin d'assurer une analyse reflétant les tendances sur une année complète, le périmètre ne prend pas en compte les sociétés acquises dans l'année par le Groupe. Par ailleurs, afin d'avoir un mode de comptabilisation harmonisé au sein du Groupe, à compter de 2022, les

collaborateurs sortant des effectifs au 31.12.2022 sont conservés dans les effectifs à cette même date. Ce changement méthodologique implique le recalcul d'un certain nombre d'indicateurs historiques sur l'année N-1.

## 1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

### Accidents de travail

	2022	2021*
Taux de fréquence des accidents du travail <sup>(1)</sup>	14,13	19,88
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	8	11
Taux de gravité des accidents du travail <sup>(2)</sup>	1,47	2,51
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	832	1 388

\* Le mode de calcul du nombre d'heures travaillées des effectifs ayant été modifié, les taux déclarés sur la DPEF 2021 pour les taux de fréquence et de gravité étaient respectivement de 21,21 % et 2,68 %

(1) Taux de fréquence =	$\frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}} \times 1\,000\,000$
-------------------------	--

(2) Taux de gravité =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour accident de travail}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}} \times 1\,000$
-----------------------	---

Les résultats en termes d'accidents de travail sont plutôt encourageants en 2022, avec une réduction d'un tiers de leur nombre soit 11 en 2021 contre 8 en 2022. Cette tendance est le reflet des initiatives menées en matière de politique santé-sécurité depuis 2021.

### Absentéisme

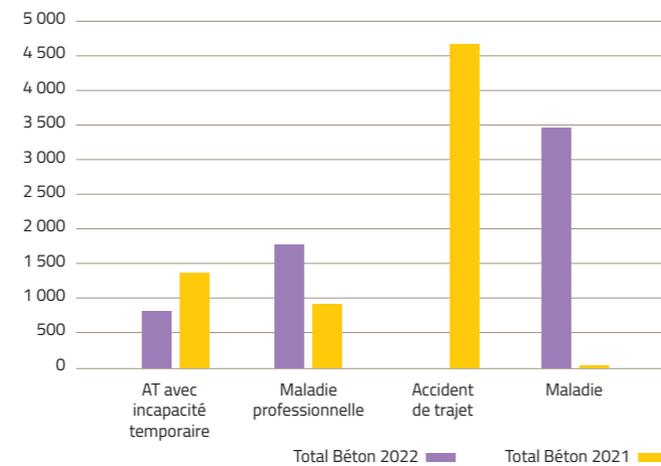
Afin de suivre précisément les motifs d'absentéisme liés à la santé sur lesquels chaque activité peut agir, le périmètre de calcul du taux d'absentéisme est modifié depuis 2021. Il prend en compte uniquement les maladies, les maladies professionnelles, les accidents de trajet et les accidents de travail rapportés au nombre de jours travaillés.

Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul, afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

	2022	2021
Taux d'absentéisme	5,38 %	6,22 %

Taux d'absentéisme =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour maladies, maladies professionnelles, accidents de trajet et accidents de travail}}{\text{nombre de jours travaillés (base calendaire)}} \times 100$
----------------------	---

Répartition de l'absentéisme (en jours) - Béton



### Poursuite de la feuille de route HSE

EDYCEM poursuit le déploiement de sa feuille de route Hygiène Sécurité Environnement (HSE). En 2022, la priorité a porté sur le renforcement du suivi réglementaire : contrôle, formations obligatoires...

L'équipe s'est également renforcée en septembre 2022 avec le recrutement d'un animateur HSE. Véritable relais sur le terrain, il a notamment poursuivi les visites des sites afin de dresser un état des lieux réglementaire, en assurer un compte-rendu systématique et déployer un plan d'action selon les besoins.

### Une communication en clé de réussite

Pour installer le dialogue sur les questions de santé-sécurité au cœur de l'entreprise, EDYCEM avait mis en place les Comités de Pilotage et de Suivi de Sécurité (CP2S) en 2021. Animés par la responsable HSE, les CP2S réunissent deux élus du personnel et le Directeur de site ou de région. Cette démarche s'est poursuivie en 2022 avec des réunions par secteurs/régions. Les sujets traités portaient notamment sur les impacts des changements technologiques ou d'organisation, le suivi des formations réglementaires, le choix des EPI, l'analyse statistique des différents indicateurs dont les accidents de travail.

Une vingtaine de « flashes info sécurité », traitant à froid de sujets de prévention, ont été diffusés en 2022 de manière bi-mensuelle. Ils sont envoyés aux responsables d'exploitation avant d'être affichés et partagés dans les centrales.

Ils sont complétés par des zooms accidents (internes ou externes) en fonction des événements. Ce support permet de revenir sur les causes d'un accident du travail et de rappeler les consignes pour éviter qu'il se reproduise.

### La formation en axe fort de la politique santé-sécurité

#### Pour les managers

L'ensemble des managers, soit 25 personnes (membres du Comité de Direction, responsables d'exploitation et chefs de service), ont participé en mars 2022 à une formation sur le management de la sécurité au quotidien par un organisme externe. L'objectif portait sur la présentation des enjeux et du rôle de chacun en matière de santé-sécurité afin de les impliquer plus fortement dans cette démarche.

Toujours pour favoriser la montée en compétences, ce dispositif a été complété par des formations internes en direction des responsables d'exploitation. Elles ont porté sur des sujets spécifiques autour de la sécurité : contrôle réglementaire, gestion des déchets, traitement des eaux sur les sites ICPE...

#### Pour les équipes opérationnelles

La notion de sécurité a été également abordée lors des journées des formations métiers des centraliers et des chauffeurs.

Depuis janvier 2022, 100 % des nouveaux arrivants sont désormais formés sur ce sujet à travers un module d'e-learning accueil sécurité (durée de 2h) disponible sur le site du syndicat interprofessionnel. À l'issue, un passeport sécurité est délivré. L'ensemble des salariés en poste sont également en cours de formation. 100 % des effectifs devraient être couverts à l'issue du premier semestre 2023.

#### Pour les collaborateurs du nouveau siège

Depuis leur entrée dans le nouveau siège, l'ensemble des collaborateurs ont été également formés à la sécurité : consignes, équipements de sécurité mis à disposition... Des sessions de formations, par petits groupes, ont été organisées en 2022.

#### Formation SST

En 2022, 90 % des centraliers ainsi que des collaborateurs du siège, soit 40 personnes, ont été formés aux missions de sauveteur secouriste du travail (SST).

### Une amélioration des dotations d'EPI

Un autre chantier important a été l'amélioration qualitative des dotations d'EPI, avec une montée en gamme des équipements et un choix plus large de modèles, notamment pour les centraliers. Les techniciens de maintenance ont également bénéficié de lunettes de sécurité adaptées à leur vue.

Afin de répondre au plus près des besoins des métiers, les nouveaux EPI sont systématiquement testés par des collaborateurs volontaires avant d'être intégrés dans le catalogue. Ces essais, menés en juin et juillet, ont notamment permis de valider de nouveaux modèles de bottes et chaussures de sécurité. Les commandes de nouveaux EPI ont été passées en 2022 et seront livrées en 2023.

### Améliorer la sécurité des sites

En lien avec le plan d'amélioration santé-sécurité, les investissements se sont poursuivis en 2022 sur les sites :

- revue des équipements de protection évitant l'accès aux organes en mouvement. Elle va se poursuivre en 2023 sur EDYCEM PPL,

- renforcement de l'affichage des consignes de sécurité et des risques de danger sur les sites : noyade, port de la ceinture obligatoire, trois points d'appui pour descendre d'un engin de manutention, port des protections auditives, respect des pressions dans les silos...

- montée en niveau des moyens incendie avec l'installation de nouveaux extincteurs (sur plusieurs centrales et le siège). Leur visibilité de l'extérieur a également été améliorée. Des collaborateurs du siège ont notamment été formés à leur utilisation lors d'un exercice incendie organisé en septembre 2022. De nouvelles sessions sont prévues en janvier 2023 pour les centraliers,

- installation d'un défibrillateur sur le siège. Deux formations ont été programmées en janvier 2023.

### Renouvellement des plans de prévention et protocoles de sécurité

Depuis 2021, un travail a été mené afin d'intégrer plus fortement les partenaires externes en leur adressant les protocoles de sécurité et les plans de prévention applicables sur les sites. À ce titre, une formation avait été dispensée en décembre 2021 à l'ensemble des responsables d'exploitation et aux collaborateurs des services support, maintenance et logistique. L'objectif était de leur permettre de gagner en compétence dans la gestion des entreprises extérieures.

Les protocoles de sécurité pour les intervenants ont été adressés fin 2021 pour l'exercice 2022 et fin 2022 pour l'exercice 2023. Cette démarche a concerné les transporteurs référencés soit plus de 200 protocoles.

### Pour une meilleure qualité de vie au travail

#### Dans les centrales

À l'écoute de ses salariés, EDYCEM poursuit ses actions en faveur de la santé et l'amélioration de la qualité de vie au travail de ses collaborateurs en centrales :

- investissement dans de nouveaux locaux modulaires pour les techniciens qualité. Un groupe de travail a été constitué afin de définir en amont un standard duplicable,
- rénovation et/ou agrandissement des locaux de stockage des produits chimiques,
- réalisation au printemps 2022 de plusieurs chantiers de suivi de sécurité (débarrasser et ranger) sur plusieurs centrales, avec pour certaines évacuations de stocks de déchets dangereux,
- redistribution du mobilier en bon état de l'ancien siège aux centrales, à des associations locales ou aux entreprises voisines de la zone d'activités.

#### Au siège

L'emménagement dans le nouveau siège EDY'FIX a eu lieu en août 2022. Ce bâtiment tertiaire de 1 800 m<sup>2</sup>, qui a notamment obtenu le niveau E1C1 du label E+C-, offre de nouvelles conditions de travail aux 85 collaborateurs présents : espaces de travail plus grands et plus lumineux, nombreuses salles de réunion, coins de pause et réfectoire confortable et convivial.

L'aménagement des postes de travail et locaux a été réalisé en concertation avec les collaborateurs et avec la volonté de mettre en place des outils numériques.

Plusieurs actions ont été reconduites en 2022 :

- la campagne de vaccination contre la grippe,
- la réservation de places pour les enfants des salariés au sein du réseau de crèches inter-entreprises Liveli by Sodex,
- l'adhésion à l'association ESSOR (éco-réseau des entreprises qui coopèrent et œuvrent ensemble pour l'essor responsable de leur territoire) afin de faciliter et encourager la pratique du sport sur le temps du midi.

### Adaptation des postes de travail

EDYCEM a réalisé plusieurs investissements en 2022 afin d'adapter les postes de travail et réduire la pénibilité :

- un chariot pour les techniciens qualité sur le site de Challans. Après un test concluant et quelques modifications par le fournisseur, il a été mis en

service dans le courant du premier trimestre 2022,

- un transpalette électrique pour faciliter la manutention et le port des charges lourdes sur le site d'Avrillé,
- commande d'un siège ergonomique pour un collaborateur.

## 1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le budget dédié à la formation 2022 a progressé de 88,71 % par rapport à la période précédente.

Si un effort particulier a été porté en 2022 sur les fondamentaux de la sécurité, d'autres formations, plus orientées métiers, ont également été déployées.

À titre d'exemple, durant le dernier trimestre 2022, les commerciaux ont suivi des sessions de consolidation de l'argumentaire de vente autour de la nouvelle stratégie Béton à empreinte carbone réduite.

## 1.3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Effectifs inscrits au 31.12	2022	2021*
Effectifs inscrits sur le périmètre	309	304
<b>Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE</b>		
CDI	293	297
CDD	4	2
ALTERNANCE	12	5

Départs	2022	2021
<b>Nombre de départs<sup>(1)</sup></b>	<b>39</b>	<b>31</b>
<b>Répartition des départs</b>		
Retraite	5	8
Rupture conventionnelle	6	4
Démission	17	11
Cession de site/société	-	-
Licenciement économique	1	-
Licenciement autre	10	8
Décès	-	-
<b>Taux de roulement</b>		
Nombre de départs n /effectif inscrit n-1	12,83 %	10,42 %

*(1) Les départs suite à la fin de la période d'essai ne sont pas comptabilisés.*

*Le taux de turn-over est remplacé par le taux de roulement qui correspond à la définition utilisée du nombre de départs en année n sur les effectifs inscrits au 31.12 de l'année n-1.*

Recrutements	2022	2021*
<b>Nombre d'embauches (CDD/CDI)</b>	<b>57</b>	<b>43</b>
<b>Nombre d'embauches en CDI</b>	<b>40</b>	<b>34</b>
Dont embauches suite à CDD ou alternance	4	1
Taux d'embauche en CDI	70,18 %	79,07 %
<b>Nombre d'embauches en CDD</b>	<b>9</b>	<b>4</b>
Dont embauches suite à alternance	0	1
Taux d'embauche en CDD	15,79 %	9,30 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	8	5
Taux d'embauche en alternance	14,04 %	11,63 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des < à 30 ans	36,84 %	23,26 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≥ à 50 ans	12,28 %	13,95 %

*\* Dans le cadre du processus d'amélioration continu du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2021 ont pu faire l'objet de correctifs.*

### La mobilité interne comme levier de développement

EDYCEM encourage fortement la mobilité interne qui fait partie des leviers importants de fidélisation. En 2022, plusieurs collaborateurs ont connu des évolutions de poste, assorties pour certains de promotion interne. Ces trajectoires ont été permises grâce à des formations adaptées (internes ou diplômantes) et un accompagnement au plus près :

- 1 coordinateur devenu formateur interne des centraliers,
- 2 centraliers devenus coordinateurs,
- 2 centraliers devenus ATC,
- 1 coordinateur devenu ATC,
- 2 ATC promus responsables commerciaux et exploitation,
- 1 responsable qualité et un ATC devenus développeurs chapes,
- 1 centralier chauffeur devenu technicien de maintenance,
- 1 conducteur de ligne devenu technicien de maintenance,
- 1 cariste devenu conducteur de ligne.

### Renforcer la marque employeur

Afin de rendre plus visibles ses métiers, EDYCEM a mené plusieurs actions en 2022 :

- poursuite de la diffusion de la saga de vidéos métiers sur ses réseaux sociaux : centralier, conducteur de machine, technicien de maintenance, coordinateur logistique et technicien de laboratoire,
- organisation de portes ouvertes sur trois sites (Niort, La Rochelle, Biganos) à l'occasion des Journées du Patrimoine en septembre 2022,
- accueil d'étudiants en formation MFR BTP sur le site de Challans pour leur faire découvrir ses métiers,
- participation au salon Destination Emploi à Montaigu-Vendée,
- participation des collaborateurs à une réflexion sur la raison d'être de l'entreprise EDYCEM,
- visites d'écoles pour faire connaître ses métiers,
- accueil de jeunes scolaires en stage d'observation.

Le recrutement d'une chargée de développement humain, en charge de la relation avec les écoles mais également de la formation interne, de l'accompagnement de la structuration des nouveaux services d'EDYCEM, va permettre d'améliorer sa marque employeur.

## 1.4 DIALOGUE SOCIAL

### Des réunions de proximité en complément du CSE

En complément des 21 réunions ordinaires des CSE, EDYCEM a poursuivi l'organisation des réunions de proximité sur ses sites. Au total, 8 réunions de proximité ont eu lieu en 2022.

### Nouveaux accords d'entreprise

Plusieurs accords d'entreprise ont été signés en 2022 :

- accords ou avenants d'intéressement avec intégration des critères RSE dans le calcul,
- négociations annuelles obligatoires,
- avenant portant sur la création des CP2S (Comités de Pilotage et de Suivi de Sécurité),

- avenant sur le travail de nuit chez EDYCEM PPL,
- accord mobilités douces (en cours),
- Plan d'action égalité femmes/hommes 2022.

### Un nouveau souffle pour le Comité RSE

Afin d'entretenir la dynamique RSE au sein de la branche, la composition du Comité RSE a été renouvelée en septembre 2022. Il est désormais représentatif des différents métiers. Comprenant une dizaine de membres, il se réunit une fois par trimestre. Des sous-groupes de travail ont été constitués afin de réfléchir sur des initiatives prioritaires à compter de 2023.

## 1.5 DIVERSITÉ

### Accueil des alternants

EDYCEM a accéléré l'accueil d'alternants en 2022. Ainsi, 8 alternants ont rejoint les équipes d'EDYCEM dont 4 à la finance, 2 au commerce, 1 à la logistique, et 1 aux ressources humaines, EDYCEM affirmant ainsi la volonté de favoriser l'accueil de ce type de profils.

En décembre 2022, une journée dédiée aux alternants a été organisée afin de rencontrer le Comité de Direction, de leur présenter ses différents métiers et de les sensibiliser aux enjeux climatiques à travers la réalisation d'une Fresque du Climat.

### Soutien au secteur protégé

Au-delà des contrats de prestations signés par les centrales avec des ESAT pour l'entretien de leurs espaces verts, le siège a également fait la promotion en 2022 des paniers de fruits et légumes et des produits biologiques à une structure du secteur protégé local, dans le cadre de sa participation à l'association ESSOR.

## 2. ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

### 2.1 ATTÉNUATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Impact carbone - Scopes 1 et 2 En tonnes eq CO <sub>2</sub>	2022	2021
Béton	4 880,11	5 452,29

Répartition impact carbone - Scopes 1 et 2	2022	2021
CARBURANT (essence/gazole)	86,98 %	87,88 %
ÉLECTRICITÉ	6,50 %	5,74 %
GAZ (chauffage et bouteille)	0,54 %	0,46 %
GNR	5,98 %	5,81 %
FIOWL	-	0,1 %

#### La formation comme outil d'atténuation

En 2022, l'ensemble du Comité de Direction, les personnels administratifs, les encadrants, les commerciaux et les personnels de production d'EDYCEM PPL ont été formés à la Fresque du Climat soit 74 collaborateurs. Afin d'accompagner ce dispositif, deux collaborateurs volontaires ont été formés pour devenir « fresqueurs ». Ils ont pu animer leur première session auprès des collaborateurs sur le site de EDYCEM PPL fin 2022 et ont poursuivi leur formation à l'ensemble des centraliers et des chauffeurs au premier trimestre 2023.

L'ensemble du Comité de Direction d'EDYCEM a également suivi une formation complète sur la RSE, axée sur les enjeux stratégiques, les évolutions réglementaires et les outils afin de l'intégrer aux feuilles de route opérationnelles.

#### De nouvelles bornes de recharge électrique

4 bornes de recharge électrique ont été installées en 2022 dont 2 sur le siège. Le déploiement va se poursuivre en 2023.

#### Réduction des émissions du parc roulant

En anticipation de la création des nouvelles Zones à Faibles Émissions (ZFE) qui vont interdire dans certaines villes la circulation des véhicules les plus polluants dans les prochaines années, EDYCEM a poursuivi en 2022 le plan de renouvellement de son parc roulant. Le Groupe a notamment fait l'acquisition de plusieurs camions toupies sur les sites Bordelais (6 au total) et équipé plusieurs collaborateurs de véhicules légers électriques ou hybrides pour les déplacements inter-sites.

#### Réduction des consommations énergétiques

Suite à l'étude réalisée en 2021, l'ensemble du système d'éclairage d'EDYCEM PPL a été remplacé en 2022 pour passer au LED. Au-delà de réduire les consommations d'énergie, ces investissements améliorent le confort de travail des salariés.

#### Sensibilisation aux écogestes

Une campagne d'affichage (stickers, affiches...) encourageant la sobriété énergétique est déployée depuis octobre 2022 sur l'ensemble des sites d'EDYCEM. Elle vise à rappeler les bonnes pratiques et les écogestes afin de limiter le gaspillage : éclairage, régulation des températures... Elle a été complétée par la diffusion d'une note interne de la Direction d'EDYCEM PPL.

### 2.2 ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

#### Réduction des émissions de nos produits

Depuis de nombreuses années, EDYCEM est engagé dans une chaire de recherche avec l'école Centrale Nantes sur des formulations de bétons plus responsables afin d'anticiper, d'une part, les évolutions réglementaires telles que la RE 2020 qui impose une baisse des émissions de gaz à effet de serre de 30 à 40 % d'ici 2030 dans le processus de construction et, d'autre part, de suivre les attentes des clients et de la société. Lancée en 2021, la gamme VITALISS® est spécialement formulée pour atteindre des réductions d'émissions de CO<sub>2</sub> allant de 20 à plus de 50 % par rapport aux bétons traditionnels, tout en présentant des propriétés de résistance et de pérennité équivalentes.

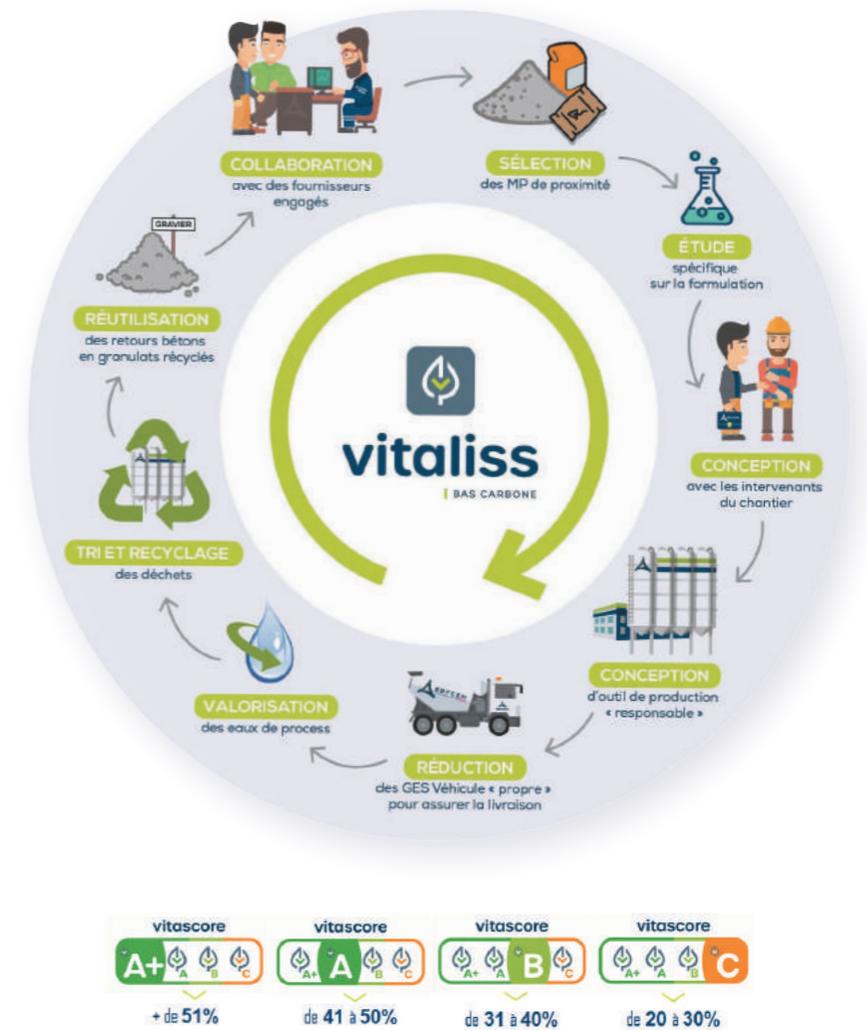
Afin de formuler ses bétons à empreinte carbone réduite, EDYCEM a analysé l'impact de chaque composant utilisé dans la formulation du béton. Elle a travaillé tout particulièrement sur les constituants les plus énergivores de chacun de ses sites pour trouver des alternatives réduisant l'impact carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, avec ses différentes parties prenantes.

VITALISS® se décline en quatre classes de réduction d'émissions de CO<sub>2</sub>. Leur évaluation s'appuie sur le référentiel VitaScore sur le principe de l'Éco-Score (utilisé dans le secteur agro-alimentaire pour classer les produits selon leur impact environnemental, de la classe A (faible) à E (important)). Ce dispositif permet d'évaluer la contribution positive à la baisse de l'empreinte carbone dans les bétons.

Grâce aux investissements réalisés sur ses centrales (silos permettant le stockage de liants moins carbonés), EDYCEM peut progressivement proposer des solutions à empreinte carbone réduite sur l'ensemble de son périmètre. D'une simple gamme, VITALISS® se transforme en une véritable démarche de réduction de l'empreinte carbone de l'offre BPE d'EDYCEM.

Ainsi, cette démarche s'appuie sur un engagement fort en matière de construction durable. Progressivement, l'ensemble des bétons produits et mis sur le marché devront réduire leurs émissions carbone. Cette démarche repose sur 3 piliers :

- rendre les solutions à empreinte carbone réduite accessibles à tous les budgets, y compris aux primo-accédants, dans l'objectif de les démocratiser en faisant du VITALISS® Score C le béton courant d'EDYCEM,
- offrir un large panel de solutions pour répondre aux besoins et particularités de chaque projet, à travers les 4 scores allant de C à A+,
- innover au travers de la chaire de recherche avec l'école Centrale Nantes afin de développer des solutions toujours plus performantes et vertueuses sur un plan environnemental.



#### Mise à disposition de FDES

À travers la plateforme BETie, Beton Impact Environnement, développée par le SNBPE, EDYCEM offre également à ses clients un accès au calculateur de l'empreinte carbone de ses bétons. Cet outil digital permet d'obtenir des

fiches de déclaration environnementale et sanitaire (FDES) certifiées qui sont amenées à jouer un rôle central dans l'obtention du label E+C- et la future RE 2020 en France.

### 2.3 UTILISATION DURABLE ET PROTECTION DE L'EAU ET DES RESSOURCES

#### Préserver la ressource en eau

La disponibilité de la ressource en eau est un enjeu majeur et constitue l'une des priorités d'EDYCEM. Malgré le fort dynamisme du marché en 2022, l'activité a réussi à maintenir ses ratios de consommation d'eau par m<sup>3</sup> de béton produit.

Consommation d'eau en L/m <sup>3</sup>	2022	2021
Consommation d'eau « eau du puits »*	108	110
Consommation d'eau « eau du réseau »*	94	92
Consommation d'eau « eau décantée »	75	85
Consommation d'eau « eau chargée »	12	12

\* La consommation d'eau comprend les eaux de lavage, les eaux de production et les eaux d'ajustement sur chantier

EDYCEM a poursuivi en 2022 ses investissements pour l'amélioration de ses process utilisant la ressource en eau :

- installation de plateaux de sédimentation sur plusieurs centrales,
- poursuite des travaux d'amélioration de la gestion des eaux de lavage et des rejets sur les centrales de Saintes, La Châtaigneraie, Sainte-Florence et Rochefort,
- lancement d'une étude chez EDYCEM PPL sur la récupération des eaux de toitures pour une utilisation dans les process,
- mise en place de « prairies » pour optimiser la récupération des boues et les eaux de process,
- réutilisation et réduction des eaux de lavage et réemploi des eaux de process sur la presse rotative pour EDYCEM PPL.

## 2.4 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

L'activité béton poursuit ainsi sa dynamique d'innovation en développant des actions en faveur de l'économie circulaire, notamment au travers de la production de granulats recyclés.

### Déploiement du tri sélectif

Tonnage des déchets produits annuellement par nos sites classés ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement)

	Déchets non dangereux		Déchets dangereux		Déchets inertes	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
EDYCEM BPE	227,63	554,76	33,10	3,15	63 557,26	80 454,98
EDYCEM BPI	144,19	104,74	6,02	1,85	1 118,00	571,60
<b>Total</b>	<b>371,82</b>	<b>659,49*</b>	<b>39,12</b>	<b>5,00</b>	<b>64 675,26</b>	<b>81 026,58</b>

\* Dans le cadre du processus d'amélioration continu du suivi des données dans nos outils de reporting, les données 2021 ont fait l'objet de correctifs.

Après avoir été testé avec succès sur le site pilote d'EDYCEM PPL, le tri sélectif des déchets est en cours de déploiement sur les autres centrales à béton avec un prestataire externe. 75 % d'entre elles sont déjà équipées de bennes pour les cinq flux : verre, bois, métal, plastique et papier/carton.

### Mise en place du suivi des déchets dangereux

L'ensemble des sites sont inscrits depuis juin 2022 sur la plateforme de traçabilité « Trackdéchets », qui permet la dématérialisation des bons d'enlèvements des déchets dangereux. De premiers enlèvements de déchets ont déjà été réalisés.

En parallèle, les responsables d'exploitation ont été formés à la prise en main de ce nouvel outil, avec un rappel des obligations en termes de traçabilité des déchets dangereux.

### Acquisition d'une plateforme de recyclage de granulats

Dans le cadre de sa stratégie de développement, EDYCEM a fait l'acquisition de la société familiale Audoin & Fils Bétons, basée en région Aquitaine, composée de trois centrales à béton et d'une plateforme regroupant du négoce de granulats, du traitement d'inerte et une installation de lavage de granulats.

Sur cette plateforme de recyclage, les déchets issus des chantiers et des centrales à béton (appelés inertes) sont collectés et triés dans la zone de tri. Ils sont ensuite lavés, concassés, passés au crible pour être finalement soit revendus par la plateforme de négoce soit réintroduits dans les centrales à béton. Les gravats constituent ainsi de nouvelles ressources pour un nouveau cycle de production.

## 3. ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

### 3.1 ÉTHIQUE

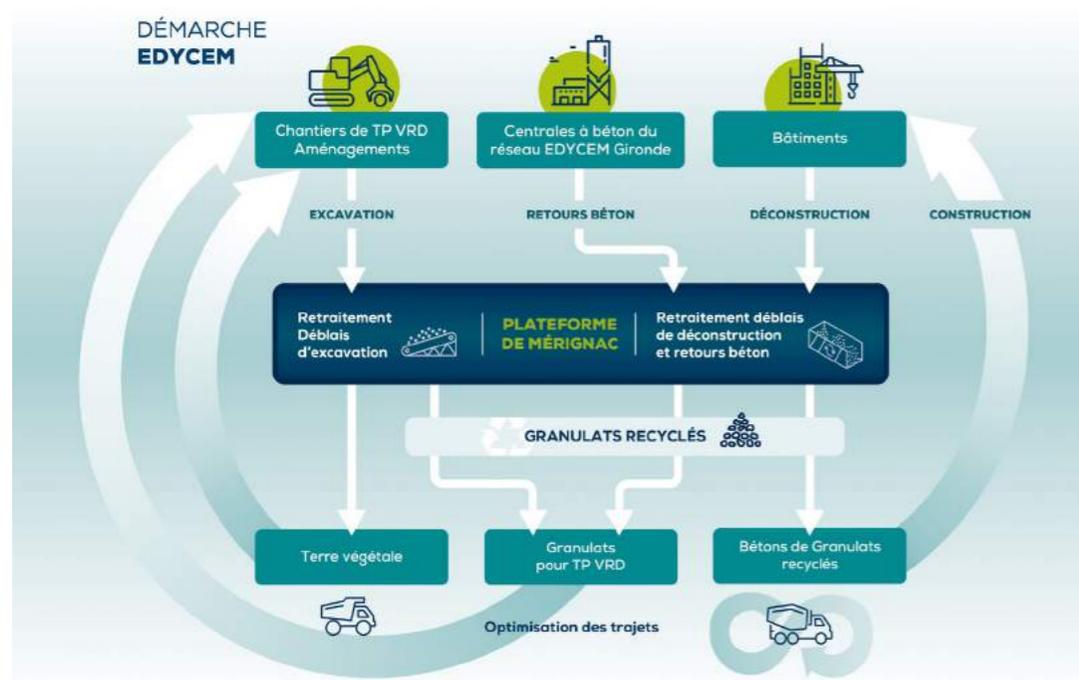
La notion de responsabilité éthique est toujours présente dans les contrats fournisseurs d'EDYCEM. Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une

formation est dispensée aux nouveaux arrivants. Ce travail de sensibilisation cible en priorité les collaborateurs les plus exposés.

### 3.2 SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION

L'ensemble des nouveaux collaborateurs bénéficient d'une session de sensibilisation à la cybersécurité. Elle vise à tester leurs connaissances et s'assurer de l'adoption des bons réflexes. Basée sur un quiz en ligne, elle évalue leur niveau de connaissances sur le sujet. Plusieurs tests de

« phishing » aléatoires ont également été réalisés. À l'issue de ces tests, une session de partage et de revue de l'ensemble des thématiques abordées en termes de sécurité responsable a été réalisée.



## 2.5 ACHATS RESPONSABLES

EDYCEM rencontre ses fournisseurs tous les ans et dialogue avec eux sur les évolutions de sa stratégie. Ces échanges permettent de mieux se connaître mutuellement et de développer de nouveaux partenariats autour de nouveaux produits ou services.

En parallèle, EDYCEM participe au groupe de travail mis en œuvre par le Groupe sur les achats responsables, qui a pour objectif de mieux appréhender les enjeux clés de la politique achats durables. À ce titre, une cartographie sera établie afin de définir une stratégie et une feuille de route achats responsables alignée sur les ambitions du Groupe.

## 4. DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

### 4.1 CLIENTS

#### Promotion d'une offre produit moins carbonée

Co-construite avec les clients et prescripteurs pour les sensibiliser et les accompagner dans l'adoption des bétons nouvelle génération, EDYCEM crée « La Fabriq by EDYCEM », lieu d'échanges, de partage et de travail collaboratif. Ce dispositif vise à :

- favoriser les échanges et les rencontres pour faire émerger des idées,
- expérimenter des solutions au travers de chantiers pilotes,
- construire et faire vivre des partenariats d'innovation.

Avec cette démarche inédite, EDYCEM va à la rencontre de ses clients et partenaires pour les sensibiliser aux évolutions réglementaires et les informer sur les nouvelles générations de bétons et les outils mis à leur disposition. Deux premières réunions ont eu lieu : le 7 décembre 2022 à La Roche-sur-Yon et le 2 février 2023 à Nantes. Quatre autres rendez-vous sont prévus en 2023 pour couvrir l'ensemble du périmètre.

Cette dynamique volontaire de création d'outils et de supports ambitionne d'apporter aux professionnels choix et conseils afin d'opter pour le produit adapté à la bonne application.

#### Un pôle Développement pour mieux valoriser l'offre

Afin de se préparer et de répondre aux enjeux de demain, EDYCEM a décidé de renforcer sa Direction Marketing Communication Prescription et Digital, avec le recrutement de trois nouveaux collaborateurs et la création d'un pôle Développement.

Définition et évolution des gammes, structuration des offres, prescription... Ils auront pour mission de développer les gammes de chapes KALKISS® et de bétons décoratifs LUMILISS®. Animant les réseaux agréés ONDALISS DES SOLS® et SO'LUMILISS®, ils formeront ainsi les collaborateurs (commerciaux, coordinateurs et centraliers) et les applicateurs en vue de la nouvelle réglementation. Un autre des enjeux sera de mieux communiquer sur les réalisations et savoir-faire d'EDYCEM. Pour cela, des showrooms en bétons décoratifs vont être déployés sur plusieurs centrales. Le premier a été inauguré sur le site de Mortagne-sur-Sèvre.

#### Satisfaction - Fidélisation

Avec la volonté forte de dynamiser le marché des chapes fluides, EDYCEM a organisé des tournées de réunions régionales dédiées exclusivement à son réseau de chapistes ONDALISS DES SOLS®. Au total, cinq réunions ont permis de réunir plus de 65 participants. En complément du suivi quotidien, ces moments privilégiés ont été l'occasion de faire le point sur l'actualité de la filière et de les informer sur les évolutions techniques, réglementaires et de marché. C'était aussi l'occasion de leur fournir les outils nécessaires à leur développement.

### 4.2 ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

EDYCEM veille à maintenir un dialogue soutenu avec l'ensemble de ses parties prenantes. Pour cela, le Groupe a participé à des salons professionnels

et poursuit son engagement au sein des syndicats et organisations professionnelles, fédérations ou commissions du CSTB.

### 4.3 PARTENARIATS ET MÉCÉNATS

#### Chaire de recherche avec l'école Centrale Nantes

La branche Béton poursuit son partenariat renouvelé en 2020 avec Centrale Nantes. Les travaux portent sur l'impact des bâtiments neufs sur l'environnement en tenant compte de l'ensemble des émissions sur son cycle de vie dès sa construction mais aussi sur les enjeux liés à la performance carbone.

Ainsi, 75 % des sujets de R&D portent sur la réduction de l'empreinte carbone.

En témoignent par exemple :

- l'étude comportementale des bétons formulés à base de liants ternaires,
- l'étude comportementale des solutions à base de liants disruptifs à moins de 350 kg eq CO<sub>2</sub>/T,
- la qualification et la quantification d'impact de l'emploi des bétons à faible empreinte carbone sur les caractéristiques d'usage des bétons,
- l'approche prédictive du comportement des bétons performantiels.

#### Soutien à l'association Martial CAILLAUD

Portée par le Groupe, l'association Martial CAILLAUD initie depuis 25 ans des projets en faveur de l'éducation et de l'aide à la construction dans des pays défavorisés. Lors de la distribution d'anciens mobiliers aux entreprises voisines, EDYCEM a proposé à celles qui le souhaitent de faire un don en faveur de l'association.

#### Une course à pied pour la lutte contre le cancer

Comme chaque année, EDYCEM a pris en charge l'inscription des collaboratrices souhaitant participer à « La Joséphine », course à pied solidaire 100 % féminine. Par ailleurs, une trentaine de salariées y ont également participé lors d'une marche sur le temps du déjeuner autour du siège à Montaigu.

#### Maintien des aides aux associations locales

EDYCEM a continué de soutenir en 2022 plusieurs associations locales :

*Après de ESSOR (éco-réseau des entreprises qui coopèrent et œuvrent ensemble pour l'essor responsable de leur territoire)*

- organisation d'une collecte de sang,
- dons de mobiliers de bureau de l'ancien siège.

*Après de plusieurs clubs sportifs*

- Stade Rochelais (rugby),
- La Vendéenne (rink-hockey),
- RVBC Roche Vendée Basket Club (basket).



## XII. RAPPORT DE L'ORGANISME DE VÉRIFICATION

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société HERIGE SA (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro n° 3-2013, portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31.12.2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L225-102-1, R225-105 et R225-105-1 du Code de commerce.

### CONCLUSION

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière du groupe est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

### PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

### RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations,
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte),
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

### RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R225-105 du Code de commerce,
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R225-105 du

Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale),
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte),
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES ET DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLICABLE

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

### INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L822-11 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

### MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre le 14 mars 2023 et le 25 avril 2023 sur une durée totale d'intervention de 8 jours.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 9 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

### NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques,
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur,

▪ nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale,

▪ nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>e</sup> alinéa du III de l'article L225-102-1 ;

▪ nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques,

▪ nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

- apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et

- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Nos travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités<sup>1</sup>

▪ nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des informations,

▪ pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en annexe 1,

▪ nous avons mis en œuvre :

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;

- des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 34 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests,

▪ nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Lyon, le 26 avril 2023,  
FINEXFI  
Isabelle LHOSTE  
Associée

#### ANNEXE 1

**Indicateurs sociaux :** Effectif inscrit total, Effectif inscrit brut par type de contrat : CDD, Effectif inscrit brut par type de contrat : CDI, Effectif inscrit brut par type de contrat : Contrat en alternance, Taux d'alternants, Effectif inscrit brut Femme, Effectif inscrit brut Homme, Taux de femmes dans l'effectif, Taux de femmes dans l'effectif cadre, Nombre d'accidents du travail avec arrêt, Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail, Taux de gravité des accidents du travail, Taux de fréquence des accidents du travail, Taux d'absentéisme, Taux de roulement, Nombre d'heures de formation (Vérification du processus), Taux de l'effectif formé, Taux de participation au baromètre social, Taux de satisfaction exprimé au baromètre social.

**Indicateurs environnementaux :** Tonnage déchets inertes, Tonnage déchets non dangereux, Tonnage déchets dangereux, Impact carbone - Scopes 1 et 2 En tonnes eq CO<sub>2</sub>, Répartition impact carbone - Scopes 1 et 2 Consommation d'eau en production "eau du puit" (en L/M<sup>3</sup>), Consommation d'eau en production "eau du réseau" (en L/M<sup>3</sup>), Consommation d'eau en production "eau décantée" (en L/M<sup>3</sup>), Consommation d'eau en production "eau chargée" (en L/M<sup>3</sup>)

**Indicateurs sociétaux :** Nombre de personnes à risque formé à l'anti-corruption dans l'année, Nombre de parties prenantes internes et externes interrogées dans le cadre de la matrice de matérialité, Nombre de collaborateurs formés à la Fresque du Climat, Montant des dons et partenariats, Taux moyen de réussite aux tests de phishing

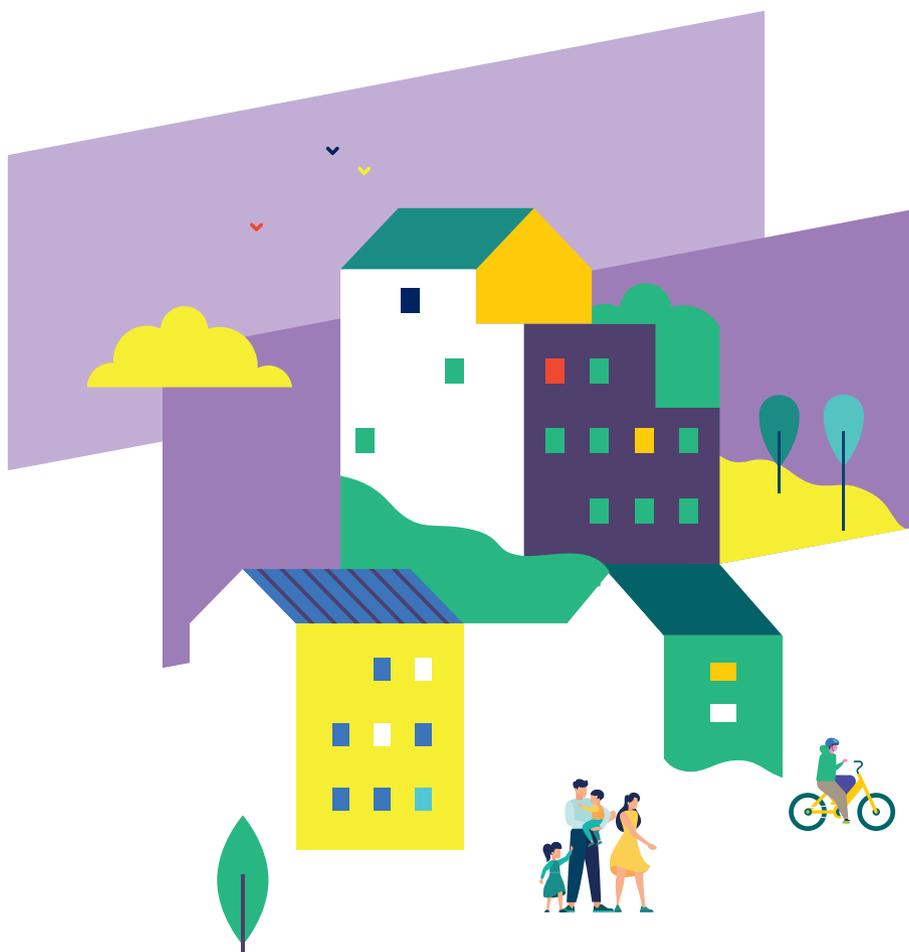
**Indicateurs qualitatifs vérifiés :** Thématique sociale - Charte de la diversité, Accords d'entreprise, Avenants aux accords d'entreprise, - Rapport d'audit sécurité, Politique SST, Flash sécurité, - Plan d'action égalité Femmes Hommes. Thématique sociétale - Adhésion, Partenariat et Mécénat auprès d'associations, - Adhésion au Global Compact des Nations Unies.

Thématique environnementale : - Rapport d'audit énergétique - Périmètre VM, - Label E+C certifié - Périmètre Edycem.

(1) Données sociales : Périmètre EDYCEM, VM

Données environnementales : Périmètre EDYCEM, VM excepté pour les indicateurs relatifs aux déchets (Périmètre ATLANTEM, EDYCEM)

Données sociétales : Périmètre Groupe



**HERIGE**  
ENTREPRENEURS D'AVENIR

Route de La Roche-sur-Yon - BP 7 - 85260 l'HERBERGEMENT - France

[contact@groupe-herige.fr](mailto:contact@groupe-herige.fr)

[www.groupe-herige.fr](http://www.groupe-herige.fr)

Retrouvez-nous sur  

